



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

**TESIS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN  
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO  
SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE ATENCIÓN, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR  
ROBERT HUALLPA PERCA  
JHENDER ANDREE AGUILAR CARRILLO

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR  
MG. JOSÉ YOMIL PÉREZ GÓMEZ  
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-3516-9071

CHINCHA, 2023



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA  
DE ICA**

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN**

**Dra. Juana María Marcos Romero**

**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que los estudiantes Robert Huallpa Perca y Jhender Andree Aguilar Carrillo, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de Psicología, han cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

**TITULADO: "SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021"**

Por lo tanto, quedan expeditos para continuar con el desarrollo de la Investigación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. José Yomil Pérez Gómez  
CODIGO ORCID: 0000-0002-3516-9071

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

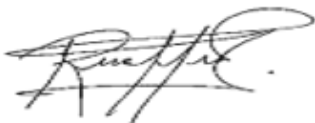
Yo, Robert Huallpa Perca identificado(a) con DNI N°47177589 y Jhender Aguilar Carrillo, identificado(a) con DNI N°72739891, en nuestra condición de estudiantes del programa de Psicología Humana de la Facultad Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

28%

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas

Chincha Alta, 25 de julio del 2023



---

**BACHILLER ROBERT HUALLPA PERCA**

**DNI: 47177589**



---

**BACHILLER JHENDER AGUILAR CARRILLO**

**DNI: 72739891**

## **Dedicatoria**

A nuestras familias, por creer en  
nosotros y apoyarnos siempre.

## **Agradecimiento**

A Dios, por ser un guía y luz en cada paso de nuestras vidas, en las que nos ha mantenido con salud y bienestar para continuar hacia adelante.

A la Universidad Autónoma de Ica, por brindarnos la oportunidad de culminar nuestra formación profesional y poder lograr nuestra titulación.

A los miembros de la Universidad Autónoma de Ica: Rector, Vicerrector Académico y Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud, por su denodada gestión en la casa de estudios, que ha conllevado darnos la oportunidad de realizar nuestra tesis.

A nuestro asesor de tesis, el Mg. José Yomil Pérez Gómez, por guiarnos académicamente en el proceso de elaboración de nuestra investigación.

A nuestros padres y familiares por su permanente apoyo y soporte.

## RESUMEN

**Objetivo:** Identificar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

**Materiales y métodos:** La investigación fue de tipo básico, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo – correlacional y de diseño no experimental con corte transversal, se realizó en una muestra conformada por 150 trabajadores de la Municipalidad del Alto Selva Alegre de Arequipa a quienes se les aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para la variable síndrome de burnout y el Cuestionario de Calidad de Vida CPV-35 para la variable calidad de vida.

**Resultados:** Respecto al síndrome de burnout de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que formaron parte de la investigación, se evidenció que el 7.3% no presentaron burnout, el 27.3% riesgo de burnout, el 44.7% tendencia al burnout y el 20.7% síndrome de burnout; asimismo respecto a la variable calidad de vida el 1.3% presentaron calidad de vida baja, el 60% media y el 38.7% alta.

**Conclusión:** No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. Con un valor de significancia de  $p= 0.303$  y una relación de  $r_s = 0.085$ .

**Palabras claves:**

Síndrome de burnout, Calidad de Vida, Trabajadores.

## ABSTRACT

**Objective:** To identify the relationship between burnout syndrome and quality of life in workers of the Municipality of Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

**Materials and methods:** The research was of a basic type, with a quantitative approach, descriptive level - correlational and non-experimental design with cross-section, it was carried out in a sample made up of 150 workers from the Municipality of Alto Selva Alegre de Arequipa who were applied the Maslach Burnout Inventory Questionnaire for the burnout syndrome variable and the CPV-35 Quality of Life Questionnaire for the quality of life variable.

**Results:** Regarding the burnout syndrome of the workers of the Municipality of Alto Selva Alegre de Arequipa who were part of the investigation, it was shown that 7.3% did not present burnout, 27.3% risk of burnout, 44.7% tendency to burnout and 20.7% burnout syndrome; Likewise, regarding the quality of life variable, 1.3% presented low quality of life, 60% medium and 38.7% high.

**Conclusion:** There is no significant relationship between burnout syndrome and quality of life in workers of the Municipality of Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. With a significance value of  $p = 0.303$  and a relationship of  $r_s = 0.085$ .

**Keywords:**

Burnout syndrome, Quality of Life, Workers.

## ÍNDICE GENERAL

<b>Portada</b>	iv
<b>Constancia</b>	v
<b>Declaratoria de autenticidad de la investigación</b>	vi
<b>Dedicatoria</b>	vii
<b>Agradecimiento</b>	viii
<b>Resumen</b>	
vi	
<b>Abstract</b>	
vii	
<b>Índice general</b>	xi
<b>Indice de figuras y cuadros</b>	
ix	
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	13
2.1. Descripción del problema	13
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3. Preguntas de investigación específicas	17
2.4. Objetivo general y específicos	18
2.5. Justificación e Importancia	18
2.6. Alcances y limitaciones	20
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	22
3.1. Antecedentes	22
3.2. Bases Teóricas	26
3.3. Marco conceptual	42
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	45
4.1. Tipo y nivel de la investigación.	45
4.2. Diseño de Investigación	45
4.3. Hipótesis general y específicas	46
4.4. Identificación de variables	46
4.5. Operacionalización de variables	48
4.6. Población – Muestra	52
4.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	52
4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	54
<b>V. RESULTADOS</b>	56
5.1. Presentación de Resultados	56



5.2. Interpretación de los Resultados	61
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	71
6.1. Análisis descriptivo de los Resultados	71
<b>VII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	73
7.1. Comparación de los resultados con el marco teórico	73
<b>CONCLUSIONES</b>	75
<b>RECOMENDACIONES</b>	76
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	77
<b>ANEXOS</b>	82
Anexo 01: Matriz de consistencia	83
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	85
Anexo 3: Instrumento de medición	89
Anexo 4: Base de datos Excel	94
Anexo 5: Base de datos SPSS	105
Anexo 6: Documentos administrativos	108
Anexo 7: Evidencia fotográfica	112
Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud	117

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Porcentaje del síndrome de burnout en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	58
<b>Figura 2:</b> Porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	59
<b>Figura 3:</b> Porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	60
<b>Figura 4:</b> Porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión realización personal en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	61
<b>Figura 5:</b> Porcentaje de la calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.....	62

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1:</b> Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.....	58
<b>Cuadro 2:</b> Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	59
<b>Cuadro 3:</b> Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	60
<b>Cuadro 4:</b> Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión realización personal en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.....	61
<b>Cuadro 5:</b> Frecuencia y porcentaje de la calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	62
<b>Cuadro 6:</b> Prueba de normalidad de las variables Síndrome de Burnout y sus dimensiones y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	65
<b>Cuadro 7:</b> Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	66
<b>Cuadro 8:</b> Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021.....	68
<b>Cuadro 9:</b> Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	69
<b>Cuadro 10:</b> Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. ....	71

## I. INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout es ocasionado por un estrés laboral crónico no controlado, y es considerado un problema psicológico del siglo XXI que afecta a miles de trabajadores en todo el mundo. Los porcentajes aumentan cada año debido a cambios y transformaciones que se globalizan económicamente. Establezca nuevas reglas y patrones para que una empresa maximice las ganancias y reduzca los costos. También se nota que en América Latina los porcentajes relacionados con el estrés laboral están aumentando de año en año.

La calidad de vida se entiende como un concepto complejo y subjetivo de bienestar general en el que las personas se encuentran en homeostasis o equilibrio que se evidencia en varios o todos los ámbitos de su vida incluyendo su entorno, esta se puede ver afectada por el estrés laboral.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), todos los empleados se encuentran en una situación constante de adaptación a los hábitos y requerimientos diarios de su entorno laboral dentro de la problemática y el contexto social relacionado con el tema. Esto aumenta cuando los horarios y sus objetivos se controlan constantemente.

Como se puede observar, el estrés laboral es un problema que va ganando relevancia y tiene un impacto negativo en la calidad de vida laboral de los empleados de la empresa.

Por lo antes indicado la presenta investigación buscó identificar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa en el 2021.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

La calidad de vida es considerado en relación con la percepción del individuo respecto al cumplimiento de sus metas o haber alcanzado la satisfacción con su quehacer en su entorno, un proceso dinámico y complejo que se presenta a través de diversas dimensiones, es por ello que entendemos por calidad de vida un concepto subjetivo y complejo que sugiere un equilibrio personal en los diversos ámbitos de vida y con el medio que los rodea, es por ello que al tener relación con la interacción se considera que esta calidad de vida se puede ver afectada por el estrés, estrés laboral y en consecuencia por el síndrome de burnout ya que generará sintomatología tanto física como psicológica y por ello dicha afectación incluyendo también las relaciones sociales y familiares, al respecto también se puede indicar que, se han realizado una serie de investigaciones, pero ellas no han incluido datos abordados en situación de pandemia en una muestra conformada por trabajadores de la municipalidad, ya que la mayoría se ha enfocado en estudiar al personal de salud y de la policía y fuerzas armadas, sin embargo no fueron los únicos que trabajaron a pesar de encontrarnos en confinamiento social, ya que los organismos gubernamentales tampoco pararon, siendo un grupo poblacional ignorado por no ser considerados primera línea en la lucha contra la COVID-19 a pesar de serlo.

En Perú, el diario La República genero un estudio en el 2018 en el que identificaron que el estrés conforme pasa los años se van convirtiendo en un cuadro clínico de condición permanente y que año tras año aumenta su incidencia, afectando a gran cantidad de la población, a tal punto que es considerado por muchos como un asesino silencioso, ya que la sintomatología generada en algunos pacientes es bastantes severa. El Instituto de integración , también realizó un estudio en el que incluyo una muestra conformada por

2200 paciente de 19 departamentos del Perú, obteniéndose de ello un data que evidencia que el 58% de los Peruanos presenta estrés, lo que conlleva a señalar que 6 de cada 10 peruanos lo sufren, también es preciso indicar que el estudio evidencia que en el caso de las mujeres los niveles de estrés son más altos que en el caso de los varones, presentándose en el 63% de las mujeres y el 52% de los varones.

La pandemia propiciada por el Covid-19 ha causado angustia física y psicológica a las poblaciones, y los grandes cambios a nivel ecológico y social han llevado a una mayor carga de morbilidad para muchas de las enfermedades más comunes en amplias poblaciones, incluidos los trabajadores de la salud, los trabajadores humanitarios y todos los encargados de la seguridad, salvamento, contención y funciones de apoyo a la comunidad, asimismo aquellos que generan labores en establecimientos del gobierno que no pararon a pesar de la decretación de confinamiento social, incluyéndose en ellos trabajadores municipales, de los gobiernos regionales, de los ministerios y otras entidades gubernamentales, es preciso mencionar que los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa.

Según lo manifestado por la investigadora de la Organización Mundial de la Salud (OMS), Kesler (2020) la situación actual es que debido a la pandemia, la situación económica se presenta inestable, que también crea miedo e incertidumbre, que crea barreras psicológicas, la situación de distanciamiento social obligatorio por la pandemia se cree que es por restricciones sociales, que se han vivido por la pandemia del COVID-19, llegará una pandemia de enfermedad mental, que provocará un importante deterioro de las situaciones de vida a nivel psicológico, ya que las familias y la sociedad en general se verán obligadas a cambiar las condiciones de vida y de relación, lo que provocará trastornos en la autoestima . y el impacto negativo en la sociedad Impacto. (Kesler, 2020, pág. 18).

La Organización Mundial de la Salud OMS (2020) ha señalado el papel relevante de los organismos gubernamentales y sus trabajadores para laborar en mitigar el COVID – 19, sobre todo en los países en vías de desarrollo, de esta manera, su implicación en labores de ayuda a la población. Asimismo, tal como ha señalado el Instituto Español de Estudios Estratégicos (2020) la importancia que se presenta que es de directa proporcional que aparecen indicadores prematuros de las consecuencias psicológicas de la crisis por el coronavirus, especialmente en términos de autoestima, bienestar emocional, satisfacción con la vida, calidad de vida que, si no se abordan adecuadamente, pueden conducir a burnout, según la Organización Mundial de la Salud (2018), como lo advierte en su artículo sobre salud ocupacional en América.

A nivel nacional, el Centro Nacional de Capacitación en Emergencias (2020) señala que se necesita actuar para movilizar personal de estos sectores para mitigar posibles emergencias por Covid-19. Con este fin, se establecieron grupos focales para brindar apoyo emocional y asesoramiento al personal de la compañía en todo el país para mitigar los efectos del desgaste y la desconexión.

Estas recientes preocupaciones contrastan con una ausencia de datos e investigación sobre la situación de los trabajadores de organismos gubernamentales como los de las municipalidades, quienes a pesar de la pandemia han tenido que seguir laborando exponiendo sus vidas con la finalidad de generar las adquisiciones, ayudas y controles como consecuencia de la pandemia. Por lo tanto, existen pocas investigaciones en psicología laboral sobre variables psicológicas relacionadas con el burnout, centrándose principalmente en variables actitudinales y sociales como el clima laboral, las habilidades de comunicación y toma de decisiones en las organizaciones, etc. Del mismo modo, otro obstáculo para una adecuada evaluación del burnout es la falta de investigación sobre

los grupos que realizan funciones administrativas en las dependencias gubernamentales. Tal es que de esta manera, las variables que están en relación con la calidad de vida y cómo inciden en la ruptura de los mecanismos de adaptación, que en última instancia conducen al síndrome de quemado laboral o burnout, parecen ser casi ignoradas por completo, por lo que debería ser una prioridad en la categoría de salud ocupacional.

Los autores Herrero, Saez, & Roche (2020) evalúan si que existe un vínculo entre la calidad de vida y las consecuencias negativas de la sobrecarga laboral, especialmente en relación con la privación social, el agotamiento emocional y la satisfacción con la vida. Estos estaban directamente relacionados con el deterioro económico y las condiciones de vida inseguras en el hogar, en concordancia con los hallazgos de los investigadores Jimenez & Lavao (2020), quienes señalaron que el desarrollo profesional y personal se retrasó por falta de apoyo económico. Hacer frente a los recursos relacionados con las actividades laborales de alto riesgo. Precisamente por todas estas circunstancias, los empleados municipales y las instituciones públicas están bajo mucho estrés, porque tienen que lidiar con varios cambios, y también experimentan desgaste emocional.

Ante la realidad de que el Covid-19 es una enfermedad que causa problemas físicos, sin embargo tiene efectos en la salud mental que, si no se los detiene adecuada y adecuadamente, causarán más daños; Es por esto que el mundo en 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hizo un llamado a los países a ser cautelosos con estos problemas psicológicos e instó a no descuidar el apoyo psicológico adecuado y continuo para quienes lo necesitan, no solo para la gente común, sino también para profesionales responsables del control del virus, incluida la seguridad, la preparación y gestión de emergencias en relación con el orden público y la asistencia a grupos vulnerables.



En nuestro país, los investigadores Gómez, Fluja, Andrés, Sánchez y Fernández (2020), con base en las estadísticas del Instituto de Salud Mental del Perú, determinaron que las consecuencias psicológicas de la pandemia se presentarán con mayor frecuencia entre los trabajadores de la salud, trabajadores de la salud, trabajadores de emergencia. situaciones, pero tambien se incluyen al personal de seguridad (olicias, militares) y de gestion (gobernadores, trabajadores gubernamentales), pues bien, como dicen en su informe de salud mental, los sucesos abrumadores y las situaciones de desastre desencadenan el uso excesivo de mecanismos de afrontamiento que nos permiten afrontar grandes retos, mantener la estabilidad emocional y los recursos para una adecuada motivación para el trabajo

Por lo tanto, comprender la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida de los empleados municipales es fundamental para la visión psicológica y la misión de los profesionales para desarrollar estrategias que puedan aumentar el nivel de burnout. La autoeficacia, la autopercepción positiva y la satisfacción son factores protectores del desgaste laboral.

## **2.2. Pregunta de investigación general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?

## **2.3. Preguntas de investigación específicas**

P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?

P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?

P.E.3 ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?

## **2.4. Objetivo general y específicos**

### **2.4.1. Objetivo general**

Identificar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

### **2.4.2. Objetivos específicos**

O.E.1 Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

O.E.2 Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

O.E.3 Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

## **2.5. Justificación e Importancia**

### **2.5.1. Justificación**

#### **2.5.1.1. Justificación teórica**

La presente investigación se justifica porque toca una problemática que a través de su preparación y ejecución permite ahondar en la información teórica y generar nueva data respecto a las variables de estudio, asimismo permite verificar estadísticamente los postulados relativos a la presencia de una relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa. Esta revisión también se realiza a nivel de las dimensiones del síndrome de burnout y permite la elaboración de un constructo teórico relativo a la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida.

#### **2.5.1.2. Justificación práctica**

La presente investigación permite identificar la relación entre el nivel de estrés y calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021, y en base al resultado se puede desarrollar una propuesta a fin de mejorar la calidad de vida del personal.

Asimismo, al identificar la relación entre las variables se genera un evidente impacto práctico ya que permite incorporar una serie de acciones correctivas al contexto o ambiente laboral en el que realizan sus funciones laborales, encaminadas a mejorar la calidad de vida laboral, disminuyendo el estrés laboral y en consecuencia, incrementando el desempeño laboral, la producción y la imagen institucional de la municipalidad.

### **2.5.1.3. Justificación metodológica**

El desarrollo de la presente investigación, así como los resultados a obtenidos sirven de apoyo para futuras investigación logrando así contrastar los resultados o ser utilizados como antecedentes, asimismo brinda información respecto a las variables estableciendo una ruta metodológica del proceso como se abordó la investigación.

### **2.5.2. Importancia**

Es de suma importancia en el contexto de pandemia y periodo de emergencia sanitaria vigente por el que atraviesa nuestro país poder identificar si ello está conllevando a problemas concomitantes, en ese sentido se vuelve trascendental considerar la necesidad de identificar la relación entre las variables de estudios ya que ello puede estar generando afectaciones en la vida de un grupo poblacional bastante olvidado o poco reconocido en la pandemia, como son los trabajadores de instituciones gubernamentales, ya que todos los ojos y consideraciones han sido puesto en el personal de salud y policial, olvidando a quienes a través de los municipios y gobernaciones han gestionado los fondos y adquisiciones que la población ha requerido en situación de emergencia sanitaria, es por ello que lo trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa pueden estar presentado cuadros clínicos de estrés sumado a una mala percepción de la calidad de vida, debido a la sobrecarga de trabajo por pandemia, la modificación de horarios, miedo al contagio, entre otros, afectando su equilibrio físico mental y social, y el de sus familiares y amigos con quienes interaccionan.

## **2.6. Alcances y limitaciones**

### **2.6.1. Alcances**

#### **2.6.1.1. Alcance Territorial:**

La presente investigación fue realizada en la Municipalidad del distrito del Alto Selva Alegre de la Región Arequipa en Perú.

#### **2.6.1.2. Alcance Temporal**

La presente investigación se realizó de julio a diciembre del 2021, los instrumentos fueron aplicados en diciembre del 2021.

#### **2.6.1.3. Alcance Social**

La presente investigación se realizó en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa.

### **2.6.2. Limitaciones**

La pandemia por la COVID-19 ha generado que desde marzo del 2020 en el territorio peruano se instaure el trabajo remoto en entidades públicas y privadas, es por ello que los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa vienen realizando principalmente sus labores desde casa, por ello es que, el instrumento aplicado fue de manera virtualizada, lo que ocasionó que muchos trabajadores hicieran caso omiso a la aplicación de este, debiendo gestionar a través de las direcciones de áreas la solicitud de participación de los trabajadores a través de completar los cuestionarios establecidos, a pesar de que se logró la participación, esta tomó más tiempo del programado.

### **III. MARCO TEÓRICO**

#### **3.1. Antecedentes**

Al revisar las fuentes físicas y virtuales se ha podido ubicar trabajos que guardan relación indirecta con cada una de nuestras variables, siendo estos valiosos aportes:

##### **Internacionales**

Paniagua (2020) realizó una investigación denominada “Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador” tuvo como objetivo examinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con la salud en el personal permanente de una universidad del área metropolitana de San Salvador. En el proceso de elaboración se consideró una metodología de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental ya que no se manipuló ninguna variable y de corte transversal ya que la recolección de información se realizó en un momento específico, se trabajó con una muestra conformada por 150 empleados a quienes se les aplicó dos escalas psicológicas el Cuestionario de Estado de Salud "SF-36" y el Cuestionario de Estrés Ocupacional "JSS", tras ello se obtuvieron resultados, dentro de los cuales se destacan que las dos variables tienen una relación indirecta o negativa, asimismo se encuentran modificaciones cuando se consideran los factores sociodemográficos, algo que es similar a otros autores.

Céspedes, F. (2020) en su Tesis titulada "El síndrome de burnout en población bomberil: Una revisión narrativa de la literatura el objetivo fue investigar las principales características del burnout y su impacto clínico en las poblaciones de bomberos, y para ello se ha utilizado un método donde incluye una revisión de la literatura para identificar los factores que pueden contribuir al burnout entre los bomberos

voluntarios. Para desarrollar el marco conceptual, se revisó la literatura de otros países con ajustes temáticos para reconocer la conceptualización de otras partes del mundo. Llegó a la conclusión en que el síndrome de burnout es causado por un estrés laboral excesivo, es decir, como reacción al estrés laboral; desde sus inicios ha debilitado el funcionamiento de quienes la padecen en diversas áreas de la fisiología del cuerpo, y también ha provocado acciones desinteresadas que pueden ser muy peligrosas para las personas que realizan su trabajo en situaciones de emergencia, por lo que entender los factores que pueden causar o afectar el agotamiento de los bomberos, se recomiendan otros tipos de investigación, como estudios exploratorios. Considere también los factores socioculturales.

Telenchana, L. (2020) en su Tesis titulada "Estrategias de afrontamiento y síndrome de burnout en bomberos. Guaranda, 2020", el objetivo fue determinar la relación entre las estrategias de afrontamiento y el burnout entre los miembros del Cuerpo de Bomberos de Guaranda; el marco de este trabajo fue una investigación de tipo básica, nivel de correlación, diseño transversal no experimental; la población estuvo compuesta por 31 hombres y mujeres bomberos. Completaron el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), luego de lo cual encontraron los siguientes resultados: Entre las estrategias más utilizadas, tenemos Preguntas Centradas en Soluciones (FSP). de 45,16%, Religión (RLG) Con 22,58% para el síndrome de burnout, se obtuvieron los siguientes resultados en torno a sus dimensiones: agotamiento emocional 35,48%, despersonalización 48,39% y realización profesional 50%.

### **Antecedentes nacionales**

Becerra (2020) realizó una tesis que denominó “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca” con el motivo de identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia entre docentes de escuelas con quintil 1 se consideró parámetros de intervención metodológica de enfoque cuantitativo, y de nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo determinada por 175 profesores a quienes se les aplicó la escala de vida de Grimaldo adaptada al Perú, obteniéndose como resultados a los que se les aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para identificar la prueba estadística inferencial según los resultados de normalidad, es por ello que posteriormente se trabajó con la prueba de rho de Spearman identificándose una correlación inversa y estadísticamente significativa.

Ruiz (2020) elaboró un trabajo de investigación que denominó “Estrés laboral y calidad de vida de los colaboradores del restaurante don Belisario – Higuera - Lima, Distrito San Borja, 2020” El presente estudio tuvo como objetivo establecer la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados enmarcándose en una metodología de enfoque cuantitativo, con nivel descriptivo de correlación y un diseño no experimental de corte transversal o transeccional, se trabajó con una muestra conformado por 24 empleados del restaurante a quienes se les encuestó utilizando el Cuestionario de Prueba de Estrés Laboral \* Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP) para registrar el estrés laboral y el Cuestionario de Calidad de Vida WQROL para medir la calidad de vida, culminado ello se obtuvieron los siguientes resultados en relación a la variable estrés laboral se encontró que el 37,5% (9) de los empleados no presenta estrés y el 62,5% (15) de los empleados presenta estrés leve y lo que corresponde a la variable calidad de vida se determinó que el 95,8% (23) de los encuestados tiene un nivel medio y el 4,2% (1) empleados evidencia tener un nivel alto. Finalmente, tras aplicar la prueba estadística



inferencial de Rho de Spearman, se evidencio una correlación muy baja que fue 0.162 asimismo su significancia fue mayor a 0.05 lo que significa que no existe relación entre las variables.

Cornejo Báez, W., & Cornejo de Campos , G. (2020), realizaron la investigación a través de un artículo científico denominado “Síndrome de burnout, motivación y calidad de vida en docentes de Ica”. Con el objetivo de Determinar la asociación de dos variables psicosociales y una de salud, esbozar sus fundamentos teóricos y presentar resultados empíricos, para ello se enmarcaron dentro de los parámetros metodológicos de un nivel descriptivo-comparativo, estudia el síndrome de Burnout, la motivación y la calidad de vida en una muestra de 40 docentes de nivel secundario de los C.E.E más representativos de la ciudad de Ica, a ellos se les aplicó el Inventario Burnout de Maslach, Perfil motivacional, de Steers y Braunstein (Robbins, 1976) y Cuestionarios de Indicadores psicosociales de calidad de vida de Blanco (1985), Los , tras ello se obtuvieron los siguientes resultados: El análisis estadístico descriptivo, mediante la prueba “t” puso de relieve la concordancia entre las variables; deslindó las características psicosociales de los docentes secundarios. Finalmente se concluyó que, los docentes tienen bajos niveles del burnout, altos en motivación y calidad de vida favorable, además no existe diferencias de las variables según género y tipo de institución educativa.

Lazo Ortiz, L. F. (2020). Realizó su tesis de grado denominada “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas – Apurímac 2020”. Ha planteado como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout en los trabajadores y la calidad de vida en los colaboradores Módulo Básico de Justicia Andahuaylas Apurímac, 2020. Utiliza un enfoque de diseño transversal no experimental. Donde se ha realizado una encuesta a 102 empleados del Módulo de Derechos Fundamentales de Andavella, utilizando dos

instrumentos de evaluación, la Escala de Burnout de Maslach adaptada por García (2020) y la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo desarrollada por García (2007). Finalmente, se obtuvieron los siguientes resultados: Existió una correlación negativa significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral ( $Rho = -.682$ ,  $P = 0.000$ ). De otra manera, existen correlaciones significativas entre el síndrome de burnout y diversas dimensiones de la calidad de vida: nivel de remuneración, sensación de seguridad y bienestar, uso y desarrollo de competencias, oportunidades de crecimiento y estabilidad, integridad social y correlaciones significativas respecto calidad de vida con las dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y satisfacción personal.

Huamani Carrasco, E. F. (2018). Elaboró una tesis a fin de obtener su grado de maestro que denominó "Síndrome de Burnout y calidad de vida en el trabajo de administrativos del Hospital Nacional Guillermo Almenara La Victoria-2018." Para ello, su objetivo fue identificar el vínculo entre la investigación del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral, los parámetros metodológicos seleccionados se centraron en dos pilares principales: clínico y psicosocial; el estudio fue cuantitativo, tipo básico, nivel de investigación adecuado, diseño no experimental y de corte transversal. Incluyó 104 administrativos del Hospital Nacional Guillermo Almenara; la recolección de las variables de estudio se logró por medio de una encuesta con dos cuestionarios. Además, se ha procesado la información mediante un software estadístico SPSS y se elaboraron discusiones, conclusiones y recomendaciones. Llegando a las conclusiones que si existe una correlación negativa, inversa, moderada y significativa ( $-0.457$ ) entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en el trabajo,  $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ , entre el personal administrativo del Hospital Nacional Victoria Guillermo Almenara 2018.

## **3.2. Bases Teóricas**

### **3.2.1. Síndrome de Burnout**

#### **3.2.1.1. Definición**

Fue Gonzáles (2018) quien define el síndrome de burnout como una percepción personal de no realización y cansancio ocasionado por el estrés laboral no controlado que ha conllevado sobrecarga de labores y exigencia energética que afecta al individuo en su ámbito laboral y en consecuencia este individuo afectado ira a casa a afectar también a sus familiares y amigos con un comportamiento inadecuado producto del estrés ocasionado por el trabajo.

También tenemos a Maslach y Jackson (2000) consideraron que el síndrome de burnout aparecía en paciente con estrés laboral no controlado en periodos largos de tiempo generando una cronicidad del mismo, sobre todo en aquellos trabajadores que interaccionan con pacientes o clientes pudiendo tener situaciones de intensidad y desanimo en el proceso de cumplimiento de sus funciones.

Freudenberger (1974) fue uno de los primeros en dar un concepto al síndrome de burnout como un sentimiento o sensación de fracaso debido al exceso de energía y al derroche de recursos personales, y concluyó que la baja tolerancia a las demandas laborales diarias combinada con la insatisfacción personal puede conducir al síndrome de burnout. definido. Von Ginsburg en 1974 como un síndrome mental y físico característico de quienes trabajan en instituciones que brindan apoyo, asistencia y resolución de problemas que involucran la interacción con un cliente o paciente. (Loubon, Salas, & Correa, 2011).

Primeramente, Maslach (1976) creía que el síndrome de burnout era el resultado de conflictos internos y externos que, a pesar de un enorme esfuerzo emocional, generaban sentimientos de fracaso, así

como actitudes intolerantes hacia los compañeros de trabajo. Posteriormente, Maslach y Jackson (1978) centraron su investigación en el estrés emocional cuando comenzaron a investigar en esta dirección, por lo que en un principio creían que el síndrome de burnout estaba provocado por la interacción entre profesionales y usuarios. El estrés crónico provoca principalmente la desconexión entre los dos y el agotamiento de las interacciones.

Edelwich & Brodsky (1980) creían que el agotamiento es una condición causada por situaciones de trabajo que hacen que los empleados disminuyan gradualmente su energía, motivación y motivación para realizar tareas que interactúan con otras personas; afirmaron que todos los que sufren de agotamiento pasan por cuatro etapas. Esta etapa comienza con entusiasmo, esta etapa trae mucha energía y ganas al principio y luego se estanca, esta etapa resulta de expectativas no cumplidas. Hacer frente o alcanzar, después de lo cual se cree que el fracaso provoca cambios físicos, conductuales y emocionales que finalmente conducen a la apatía, que se manifiesta como rechazo o aversión, que varios autores sugieren que es un mecanismo de defensa.

Desde otra perspectiva, Cherniss (1980) lo conceptualizó como una interacción entre un trabajo generadores de estrés y un trabajador cansado o con estrés, para lo cual consideró tres momentos importantes, el primero de los cuales fue el desequilibrio o estrés. Esto es seguido por el agotamiento y cualquier reacción defensiva.

Maslach & Jackson (1981) consideraron el burnout como una manifestación clínica que consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la sensación de satisfacción personal, la primera de las cuales se refiere a la sensación de fatiga por un desgaste físico excesivo. En cuanto a las emociones es la segunda dimensión que relacionado con la falta de empatía de los empleados hacia las personas con las que

interactúan, evidenciada por comportamientos negativos; por último, la siguiente dimensión está relacionada con el declive de los logros profesionales. Ese mismo año Pines, Aaronson & Kafry (1981) señalan que los periodos largos de estrés laboral ocasionan un desgaste corporal y mental es decir físico y psicológico afectando individualmente al trabajador, pero también a su entorno con el que interacciona, es decir familia y amigos.

Según Brill (1984), esto sucedía cuando un trabajador comenzaba a tener un desempeño deficiente o bajo en un trabajo previamente eficiente y bien realizado, y el factor objetivo de su producción era su sensación de satisfacción personal y la satisfacción con la sensación de desempeño especificada, creando disfunción o disforia, porque es incapaz de alcanzar las metas que antes podía lograr.

Farber (1984) señala que aquellos trabajadores o individuos que no genere estrategias de afrontamiento en algún punto de su vida laboral no podrá controlar el desgaste físico y mental que conlleva asumir una labor exigente como parte de su puesto de trabajo y en consecuencia generar síndrome de burnout por los constantes sucesos de estrés.

Según García (1991), esto ocurre con los profesionales o colaboradores que poseen contacto con otras personas, es decir, tienen funciones en la prestación de servicios de atención o interacciones que conducen a interrelaciones igualmente dependientes del cliente o paciente, lo llevan a estar expuestos a un estrés de trabajo.

Por otro lado, Moreno, Oliver y Aragonese (1991), de la misma manera que García 1991, argumentaron que es un trastorno psicológico que surge de una persona que se ve obligada a interactuar con otras durante el cumplimiento de obligaciones.

Por otra parte, Gil-Monte & Peiró (1997) señalaron que varios autores aportan definiciones distintas o diferentes; sin embargo, existe consenso para definirla como disforia crónica relacionada con el trabajo que resulta de sentimientos subjetivos, incluida la creencia de que no se están alcanzando las metas personales o laborales.

Posteriormente en el año 2000, Gil-Monte y Peiró indicaron que el síndrome burnout es un cuadro clínico ocasionado por el desgaste no controlado en el función laboral pero que implica diversos componentes como el cognitivo conductual que se relaciona con la dimensión de la enfermedad denomina baja realización personal, asimismo el componente emocional se relaciona con la dimensión denominada agotamiento emocional y finalmente el componente actitudinal se relaciona con la dimensión denominada despersonalización

Por otro lado, Peris (2002) argumenta que se produce por funciones laborales sobrecargadas que crean estrés más allá de la capacidad del individuo, provocando un aumento de la fatiga por las interacciones con otros individuos, lo que dificulta el desempeño o incapacita el funcionamiento; totalmente dependiente de los trabajadores. Cuando este rendimiento subóptimo se combina con el agotamiento emocional, aumentan los sentimientos de despersonalización y disminución de la autorrealización en el trabajo, y experimentamos burnout o síndrome de burnout.

Se concluye que, el síndrome de burnout puede conceptualizarse como un trastorno psicológico provocado por la sobrecarga de trabajo que genera un sentimiento de insatisfacción, que en muchos casos se ve exacerbado al relacionarse con otras personas como parte del desempeño de una función profesional. En este síndrome del mismo modo es considerado en situación o condiciones de trabajo, interacción directa y constante con otras personas. Por último, el síndrome de burnout es definido como un evento gradual y

continuo que provoca burnout en un individuo. (Arthur, 1990; Ayuso & López, 1993).

Cabe resaltar que no existe un concepto oficial que estandarice los conceptos de síndrome de burnout y estrés laboral, aunque existen algunas similitudes que, según las conceptualizaciones de Freudenberger, Maslach & Jackson y Pines, aportan una especificidad que distingue a ambos de otras definiciones.

### **3.2.1.2. El Síndrome De Burnout como proceso.**

El proceso de desarrollo del síndrome de burnout se puede dividir en cuatro etapas, las cuales son diferenciadas y no estancadas:

- **FASE INICIAL, DE ENTUSIASMO:** Un trabajador que comienza a trabajar en una institución o trabajo con entusiasmo y energía por desconocimiento del trabajo formal pero principalmente por la naturaleza humana de esperar algo placentero por lo cual se evidencia la positividad y esperanza de afianzar el esfuerzo y el entusiasmo iniciales, los empleadores deben ser conscientes, sin embargo, de que a veces las expectativas son diferentes de lo que luego resultan ser.
  
- **FASE DE ESTANCAMIENTO:** Luego de iniciada la obra, las expectativas creadas por los trabajadores no son satisfechas, provocando estancamiento o parálisis de entusiasmo y carga, haciendo que el trabajo se destaque de manera eficiente e idealista. En varios casos, comienza luego de un análisis de la cantidad de trabajo realizado y la recompensa recibida, muestra un desequilibrio entre el pago o compensación recibida y la responsabilidad o

esfuerzo brindado, lo que genera inestabilidad o estrés en el empleado, lo que resulta en estancamiento y reducción de personal. o menor productividad de los trabajadores.

- **FASE DE FRUSTRACIÓN:** Es la frustración es el principio de una cadena de emociones que frustra y desmoraliza a los empleados y provoca estrés, que luego puede cronificarse y dar lugar a actitudes como el rechazo o la reducción de la empatía hacia los compañeros, denominada despersonalización, y cada vez esta frustración es manifestado como insatisfacción con el trabajo realizado, provoca pérdida de satisfacción personal y profesional, en definitiva agotamiento emocional por la ausencia del sentido y motivación diaria en el trabajo, aumento del estrés laboral e ineficacia e ineficacia, que entonces empieza a afectar mental y mentalmente al trabajador físicamente. , quien puede mostrar signos de irritabilidad y conflictos personales, así como conflictos con los compañeros, que son el resultado de cambios fisiológicos y de comportamiento debido al estrés crónico que experimenta.
- **FASE DE APATÍA:** Se considera el eje central en el principio del síndrome de burnout, porque esta apatía se manifiesta en el vacío personal y el desinterés en las expectativas del empleado de lo que se crea y lo que finalmente se logra, lo que lleva a un aumento del estrés y la alienación, con la finalidad de realizar el trabajo con eficacia y decisión.

**Diferencias del Término Burnout con otros conceptos o definiciones.**



El Burnout ha causado mucho debate porque es similar a otros términos en psicología, pero es diferente de depresión, estrés general y agotamiento físico, aunque pueden compartir algunas similitudes.

a) **Fatiga Física.** – A diferencia del burnout, que es una manifestación clínica cuyo proceso de recuperación se considera rápido, también puede generar satisfacción y éxito personal, pero el síndrome de burnout es una manifestación clínica que requiere una recuperación más lenta y gradual.

b) **Depresión.** – caracterizado por una falta de interés en una serie de cosas o actividades que antes le interesaban, acompañada de reacciones físicas y fisiológicas del cuerpo, como disminución del apetito, cambios en los patrones de sueño y pérdida de energía, fatiga, pérdida de peso, disminución de la velocidad de reacción o somnolencia debido a la pérdida de energía y problemas de concentración. El síndrome de burnout afecta a todos los niveles sociales del individuo, es decir, con los amigos en casa, en la escuela o en el trabajo, sin embargo, el síndrome de burnout está directamente relacionado con la etiología del trabajo y el estrés resultante, que también puede ocasionar cambios físicos y emocionales. agotamiento. lo que puede conducir a la despersonalización, la falta de interés en uno mismo y la falta de satisfacción con los demás.  
(16)

c) **Tedio o Aburrimiento.** – Surge de una falta de

interés por algo que conduce a una disminución o desaparición de la motivación y la innovación para realizar tareas en diversos ámbitos (desde la familia hasta los amigos o el trabajo) y se produce por diversos motivos que no necesariamente están relacionados con cuestiones laborales; la principal causa del síndrome de burnout es el factor trabajo.

- d) **Estrés General.** – El estrés generalizado se puede considerar como un resultado clínicamente expresado de exigencias excesivas en cualquier área de responsabilidad o exigencia y también se puede presentar de forma positiva o negativa, el estrés benigno se considera como estrés positivo y es un resultado clínicamente expresado de la fatiga a causa por movimientos repetidos, pero puede dar una sensación de bienestar e incluso satisfacción, también lo es el estrés negativo, también llamado dolor, el segundo caso es patológico cuando alcanza una persistencia crónica o prolongada en el organismo. En atención a las demandas de los diversos síntomas, cabe mencionar que el estrés general puede desaparecer fácilmente cambiando la rutina o generando un descanso o vacaciones, sin embargo, el síndrome de burnout es fuertemente negativo, es una condición patológica, especialmente la negatividad, la falta de satisfacción personal y la despersonalización, que surgen del estrés laboral y no son fáciles de tratar, no pueden curarse con simples vacaciones o descansos en el trabajo.

- e) **Estrés Laboral.** – Se conceptualiza como un proceso de signos y síntomas en los empleados debido a la sobrecarga física y emocional, que ganaría más valor en puestos de responsabilidad, con alta exigencia y precisión en el desempeño laboral. Se puede incrementar con la competitividad personal y la responsabilidad extrema, así como con el trabajo diario.

**Tipos De Estrés Laboral:** Existen dos tipos de estrés laboral, el episódico y el crónico.

- **Estrés Episódico.** Es un período o evento de corto plazo que se produce como consecuencia de las exigencias que se le imponen al centro de trabajo, vale decir que cuando la labor requiere mayor esfuerzo y rapidez de respuesta, lo que conlleva a una sobrecarga del trabajador para lograr las metas o expectativas establecidas. Los informes se proporcionan regularmente, pero solo temporalmente, después de lo cual los empleados pueden continuar con su trabajo diario.
  
- **Estrés Crónico.** Es un cuadro clínico continuo que produce síntomas fisiológicos y psicológicos diversos, que van desde molestias físicas leves hasta cambios de humor excesivos e ideación suicida, con posibles variaciones rutinas diarias, ocasionando el estrés, como el uso excesivo de alcohol, drogas o sedantes, está estrechamente relacionado con el

agotamiento, pero para ser claros, también tiene un impacto significativo.

### **Características del Síndrome de Burnout**

Según Leiter et al (2013) se cree que factores laborales como las horas extras son generadores de burnout o síndrome de burnout, ya que se han identificado casos de síndrome de burnout: la carrera, el comportamiento del cliente o del paciente pueden conducir a un aumento del estrés. El género, la cultura y la satisfacción laboral también se tienen en cuenta para el nacimiento y la depresión individual debido a ciertos factores concurrentes.

Teniendo en cuenta también el estrés, el síndrome de burnout muestra algunas diferencias según el puesto o servicio en el que se desempeñen los empleados municipales, decidiendo la urgencia o volumen de trabajo en función del puesto o lugar de trabajo.

Es importante no permitir que los trabajadores municipales sufran desgaste profesional, ya que cuando esto sucede, pueden desarrollar sentimientos negativos o alienación de las personas a las que se supone que deben ayudar, y desarrollar conductas negativas, deshumanizantes y carentes de empatía.

Se considera que el estrés puede genera algunos problemas concomitantes y es que no poder afrontar personalmente este cuadro clínico surge la necesidad en muchos individuos y aquí se pueden encontrar como población sensible respecto a la continuidad laboral, alta exigencia y la situación sanitaria a los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa, quienes puede afrontarlo negativamente a través de ausentismo laboral, presentar problemas de salud físico o mental, cambios de animo e irritabilidad afectando la buena atención e interacción con los compañeros de labores conllevando ello a una disminución del clima laboral, depresión en los trabajadores, quienes pueden llegar a consumir

fármacos o algunos productos dañinos para la salud como el cigarro o tabaco, bebidas alcohólicas, entre otros, producto del desgaste emocional o síndrome de burnout.

Teniendo en cuenta las diversas condiciones que pueden causar el síndrome de burnout, se divide en varias categorías según las circunstancias individuales, incluyendo autoestima, personalidad, control, autoeficacia, optimismo, etc.; También pueden influir parámetros sociales o factores organizacionales, entre ellos la sobrecarga de trabajo, el horario de trabajo, la remuneración recibida, el clima organizacional, la satisfacción laboral. Se ha creado un modelo teórico.

### **Factores desencadenantes del burnout**

De acuerdo con Chávez (2017), algunos de los estresores laborales que pueden causar desgaste en los trabajadores de la salud incluyen (pág. 22):

- ✓ Falta de gestión adecuado de parte las autoridades
- ✓ Demasiadas solicitudes.
- ✓ La configuración de roles no está clara.
- ✓ Falta de retroalimentación.
- ✓ Enfoque excesivo en la burocracia en lugar de la calidad de la atención.
- ✓ Inadecuada planificación de recursos.
- ✓ Trato desigual de los trabajadores de la salud.
- ✓ Comunicación inadecuada.
- ✓ Política institucional estricta.
- ✓ Recursos financieros insuficientes.
- ✓ Muy poco ejercicio.
- ✓ Decisión arbitraria de las autoridades.
- ✓ Falta de interés en el desarrollo de los empleados.

### 3.2.1.3. Dimensiones

También afirman que el síndrome es tridimensional compuesto por:

- **Agotamiento Emocional:** causado por la sobrecarga de trabajo, incluso sentimientos insoportables que provocan el rendimiento físico y mental o ambos.
  
- **Despersonalización:** Se refiere a la deshumanización y baja respuesta empática acompañada de receptividad y conductas de alienación y apatía asociadas a una mayor irritabilidad y motivación laboral. Se dice que las personas que carecen de motivación o personalidad se distancian de su equipo de trabajo a través del sarcasmo, el desdén y la irritabilidad, culpando a los demás por su falta de motivación o insatisfacción.
  
- **Realización Personal Reducida:** este término está relacionado al sentimiento o percepción personal de no cumplimiento de las demandas o exigencias individuales que se había planteado como trabajador, generando un sentimiento de fracaso profesional que conlleva a una calificación negativa de las competencias o capacidades personales, esto también ocasionara un bajo rendimiento en el desempeño laboral e intolerancia a la presión en el trabajo, sumando a ello una insatisfacción por la labor ejecutada en su entorno laboral.

### 3.2.1.4. Factores involucrados de riesgo Síndrome de Burnout

Según Edelwich y Brodsky (1980) señalan como naturaleza del individuo generar un correcto impacto en sus pares, es por ello que el síndrome de burnout se ocasiona en aquellos que perciben que no

están logrando este impacto ante los demás con la realización de su labor.

Ellos también señalan que hay factores que inclinan al trabajador a generar el síndrome de burnout, dentro de ellos se puede mencionar por ejemplo una baja remuneración económica, no tener el apoyo o respaldo de la institución, el no ser reconocido por las labores que desempeña, a pesar de que en un inicio el trabajador tiene entusiasmo e ímpetu por hacer las cosas bien, pero se topa con una pared poco asertiva en su ambiente laboral.

Manzano y Ramos (1999) señalan que en el Perú existe un alto porcentaje de trabajadores que no tienen estabilidad laboral o también poca experiencia, por ello señalan que el tener estabilidad laboral o ser fijo en un trabajo aumentara el grado de satisfacción y realización personal.

Manzano y Ramos (1999) , también consideran que en el caso de los trabajadores que tienen hijos el número de estos será proporcional al estrés que este tenga, a pesar de ello también se aclara que el tener una familia también genera estrés, pero no de tipo laboral, lo que conlleva a que no se presente específicamente síndrome de burnout ya que este está ligado directamente al ámbito laboral, y estos individuos generara estrés de otro tipo como consecuencia de los problemas y conflictos familiares y emocionales por los que atraviesan tanto afectiva, emocional y físicamente producto de su carga familiar.

### **Estrés**

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud), el estrés consiste en una serie de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. En otras palabras, es un sistema biológico de alerta temprana necesario para la supervivencia. El estrés puede ser

causado por cualquier cambio o situación que no sea el estado físico y mental del individuo.

El estrés, asimismo conocido como proceso homeostático, es el resultado de un equilibrio entre las demandas reales y la capacidad de respuesta de una persona. Este equilibrio se regula como la percepción que tiene un individuo de sí mismo y del mundo. (Cárdenas, 2017)

Cuando hablamos de estrés, existe una discrepancia entre las exigencias del entorno y los recursos de la persona para afrontarlo. Por tanto, se define como la respuesta adaptativa del individuo, que inicialmente nos ayuda a reaccionar de forma más rápida y eficaz ante situaciones que así lo requieran. (Miranda, B.-2008). De acuerdo la OIT, el estrés se conoce como una respuesta física y emocional al trauma causado por un desequilibrio entre las necesidades percibidas, los recursos percibidos de una persona y la capacidad de manejar esas necesidades. (OIT-2016) El estrés también se define como una relación peculiar entre los individuos y su entorno que se percibe como un ambiente de riesgo y amenaza su bienestar. Una amenaza es un daño o pérdida que aún no ha ocurrido pero es previsible.

### **Vulnerabilidad al Estrés**

Este término está asociado a la capacidad que tiene un individuo de poder padecer de estrés, su nivel de riesgo o vulnerabilidad, y es que, el mundo moderno y globalizado a empujado a los individuos a adaptarse o cambiar de hábitos o rutinas generando la percepción de que el tiempo pasa rápidamente y no tenemos tiempo para lograr realizar nuestros quehaceres, teniendo limitaciones de generar momentos valiosos y saludables, se dice que en la actualidad las horas de sueño se han disminuido, hay casi nulo tiempo de ocio o para compartir con la familia, esto se ha visto incrementado desde el 2020 ya que la pandemia por el Covid-19 instauro la virtualidad en



nuestras vidas y que la fecha ya es algo cotidiano en nuestro día a día, pero ello también ha generado que desde el punto de vista laboral se pierda el horario de trabajo exacto y ahora las responsabilidades laborales se tienden a solucionar desde casa sin considerar el horario, entre otras acciones que también han conllevado a realizar todo desde casa generando sedentarismo y confinamiento que definitivamente causa tendencia al estrés en los individuos.. (Cruz, 2014)

### **Estrés Laboral**

Este se puede evidenciar de múltiples maneras, incluyendo en este punto la falta de preparación para asumir el puesto que se ejerce, es por ello que la falta de destreza, conocimiento o capacidades del trabajador lo pondrán en situaciones extremas que ocasionaran que no se sienta satisfecha con su desempeño y en consecuencia se evidencie un cuadro de estrés laboral, esta también se puede presentar en algunos casos particulares y es que, a veces por mas que se realiza el mayor esfuerzo en realizar un trabajo efectivo y eficiente no se recibe el apoyo o soporte por parte de los pares, superiores o subordinados, conllevando ello a un descontrol frente a la paridad de exigencias, desmotivación y el estrés laboral. (Huallpartupa, 2018)

Rodríguez Sevillano en el 2018 afirmaba que cuando existe un desequilibrio entre el trabajador el puesto de trabajo y la empresa o institución, el individuo empezara a percibir que su esfuerzo no tiene el reconocimiento o apoyo correspondiente para afrontar las problemáticas del trabajo y empieza a aparecer el estrés laboral.

Además, se considera que son los cuadros clínicos de estrés presentados en el trabajo o como consecuencia de labor desempeñada en el trabajo, la misma que se agrava por factores externos como el apoyo de los pares, la dificultad de las tareas, o las competencias del trabajador para desempeñar labor eficiente; es

preciso mencionar que muchas veces este se ve afectado a factores no solo laborales sino también familiares, sociales o personales.

### **3.2.2. Calidad de Vida Laboral**

En cuanto a los profesionales, la calidad de vida en un centro laboral debe ser la adecuada ya que parecen tener los conocimientos y recursos con finalidad de la prevención de riesgos y practicar el autocuidado en todos los ámbitos del ser humano. En cambio, distintos estudios muestran que lo dicho anteriormente está lejos de la realidad. Existe una abrumadora evidencia de que existen varios problemas dentro del grupo de profesionales de la salud. (Quintana, M.-2016) Los profesionales, en particular, se han generado patologías como síndrome de burnout, estrés laboral, conflictos relacionados con la violencia en los establecimientos de salud dirigidos tanto a los usuarios como entre ellos, bajos índices de satisfacción laboral, depresión, entre otros problemas. Esto podría estar relacionado, entre otras cosas, con las condiciones laborales en cuanto a la forma de contratación, dos o más puestos de trabajo y el tipo de establecimiento en el que trabaja, además de los riesgos asociados al trabajo en hospitales, que es el estrés psicológico que conlleva, ello incide de forma directa en la calidad de la atención, de igual modo en la calidad de vida en el aspecto laboral y la calidad de vida cotidiana de las personas en general. En todo el mundo, se examinó la calidad de vida de los cuidadores en el trabajo, destacando diversos problemas laborales que están en línea con los que se encuentran en América Latina: inestabilidad laboral, malas condiciones laborales, limitaciones en equipos y materiales esenciales para la mejora efectiva de la calidad Personal de enfermería requiere cuidados, sobrecarga laboral por falta de enfermeras, devaluación de enfermeras y migración de expectativas de enfermeras. (Anzeliková A, 2018)

La calidad de vida es considerado en relación con la percepción del individuo respecto al cumplimiento de sus metas o haber alcanzado la satisfacción con su quehacer en su entorno, un proceso dinámico y complejo que se presenta a través de diversas dimensiones, es por ello que entendemos por calidad de vida un concepto subjetivo y complejo que sugiere un equilibrio personal en los diversos ámbitos de vida y con el medio que los rodea, es por ello que al tener relación con la interacción se considera que esta calidad de vida se puede ver afectada por el estrés, estrés laboral y en consecuencia por el síndrome de burnout ya que generará sintomatología tanto física como psicológica y por ello dicha afectación incluyendo también las relaciones sociales y familiares, al respecto también se puede indicar que, se han realizado una serie de investigaciones, pero ellas no han incluido datos abordados en situación de pandemia en una muestra conformada por trabajadores de la municipalidad, ya que la mayoría se ha enfocado en estudiar al personal de salud y de la policía y fuerzas armadas, sin embargo no fueron los únicos que trabajaron a pesar de encontrarnos en confinamiento social, ya que los organismos gubernamentales tampoco pararon, siendo un grupo poblacional ignorado por no ser considerados primera línea en la lucha contra la COVID-19 a pesar de serlo.

### **3.2.2.1. Importancia de la Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral es de suma importancia ya que tiene como función humanizar el ambiente laboral, buscando una mirada real sobre el recurso humano quien tiene necesidades básicas, que busca cubrir tras el desempeño dentro de alguna institución u organización, por ello se debe buscar impulsar la aplicación de mejores técnicas laborales que conlleven la labor se desarrolle dentro de parámetros de calidad y calidez y ofrezcan un ambiente agradable, mejor cada día donde puedan desarrollarse correctamente las funciones laborales, por ellos también se debe internalizar el hecho de que la labor de cada trabajador hace posible que una organización funcione

y produzca, ente ello si este trabajador no tiene las condiciones de calidad de vida mínimas, llegara un punto en el que no se desempeñara correctamente afectando la producción o acción de la empresa u organización, por ello se debe buscar el respeto y consideración de que los trabajadores son un recurso humano que debe ser visto como tal y que debe conllevar a que la empresa busque potencializarlo y no solo utilizarlo. (Gamboa, 2017)

### **3.3. Marco conceptual**

**Síndrome de Burnout:** Producto de un estrés laboral crónico no controlado que afecta física, mental y social al individuo que lo padece, tiene tres dimensiones que son el agotamiento emocional, despersonalización y falta realización personal.

**Calidad de vida profesional:** considerado como un concepto relacionado a la percepción del individuo respecto al cumplimiento de sus metas o haber alcanzado la satisfacción con su quehacer en su entorno,

**Agotamiento laboral:**

Fatiga o estrés por exceso de trabajo, que puede ser físico o psíquico, y que en algunos casos se manifiesta no sólo como cambios físicos o fisiológicos, sino también como falta de satisfacción y quebrantando la identidad personal.

**Ausentismo laboral:**

Es la falta de jornadas de trabajo lo que es muy dañino porque las organizaciones son perjudicadas por la falta de mano de obra y productividad, también perjudica mucho a otros empleados que indirecta y subrepticia tienen que enfrentar el ausentismo de compañeros a quienes se les paga más de lo normal. Más esfuerzo, también cabe destacar aquí que dichas ausencias también se producen por baja laboral o para paliar el propio síndrome de burnout,

vale decir, con el propósito hacer un descanso del estrés laboral que se produce durante el cumplimiento de sus funciones.

### **Cansancio:**

Es una sensación de letargo o falta de energía debido a una actividad extenuante o prolongada, que puede ocurrir en algunas personas incluso cuando duermen lo suficiente por una variedad de razones, incluido el trabajo pesado, los niveles de estrés o las actividades extenuantes, así como la ansiedad o preocupación sobre factores externos, enfermedad o tratamiento.

### **Desgaste profesional**

Sensación de cansancio o agotamiento derivado de actividades profesionales repetitivas que no generan ninguna motivación debido a la rutina y la sobrecarga.

### **Dimensión de agotamiento emocional**

Es este sentimiento de frustración lo que lleva a la terapia, que muestra cansancio al relacionarse con otras personas.

### **Irritabilidad**

Comportamiento excesivo o exagerado que es intolerable debido al agotamiento o al estrés y que puede provocar lesiones o agresiones verbales o físicas.

### **La dimensión de despersonalización**

Es la conducta poco tolerante, mostrando poca empatía por los demás, incluso manteniendo a distancia a compañeros, clientes o pacientes.

### **La dimensión de realización personal**

Es un cuadro que propiciar rechazos de logros personales o profesionales, quizás por falta de habilidades o capacidad para

realizar una actividad, que puede ser exacerbada por el estrés laboral, provocando sentimientos negativos.

**Estrés Laboral:**

Signos y síntomas causados por la carga de trabajo físico y mental, generalmente en sociedades industrializadas o personas cuyo ambiente de trabajo genera fatiga y estrés.

**Fatiga crónica**

Es un síntoma inusual o poco común de cansancio a pesar de dormir lo suficiente o unos días de descanso, que puede tener diversas causas y puede interferir en su productividad diaria o capacidad para realizar actividades, y no es fácil de solucionar. Sin embargo, cualquier técnica de relajación o recuperación requiere mayor consideración.

## IV. METODOLOGÍA

### 4.1. Tipo y nivel de la investigación.

El tipo de investigación pertenece al modelo básico o fundamental puesto que busco ampliar una teoría o información desde el punto de vista teórico, asimismo es de enfoque cuantitativo ya que las variables fueron abordadas numéricamente a través de la aplicación de instrumentos que ponderaron numéricamente los resultados a través de la generación de rangos, asimismo se aplicó pruebas estadísticas para identificar relaciones entre las variables y dimensiones (Baena, 2017, pág. 33).

Respecto al nivel esta se ubico dentro de las investigaciones correlacionales, ya que buscó establecer la relación entre las variables, y las dimensiones a el abordaje especifico. En ese sentido, siguiendo el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2014) se busco identificar relación entre las variables.

### 4.2. Diseño de Investigación

Respecto al diseño de la investigación esta se enmarcó dentro de la no experimental, ya que no se manipularon las variables ni las dimensiones, asimismo fue de corte transversal, ya que los datos fueron recogidos en un solo instante (y no a lo largo de tiempo), en un tiempo único. (Hernández, Fernández, & Batista, 2014, pág. 32)

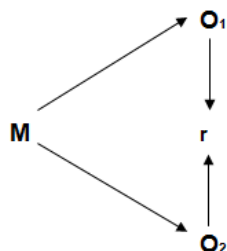


Ilustración 1: Notación algebraica del diseño de investigación

Fuente: (Baena, 2017, pág. 52)

Dónde:

**M** = Muestra

**O<sub>1</sub>** = Observación de la primera variable (autoestima)

**O<sub>2</sub>** = Observación de la segunda variable (Síndrome de burnout)

**R** = Relación (entre la variable X y Y)

### **4.3. Hipótesis general y específicas**

#### **4.3.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

#### **4.3.2. Hipótesis Específicas**

H.E.1 Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

H.E.2 Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

H.E.3 Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

### **4.4. Identificación de variables**

#### **Variable 1: Síndrome de Burnout**



Es una variable el cual de mide por categorías según la escala ordinal, que es definido según Maslach como una situación multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo que se propician las labores en constantes contacto de forma directa con los individuos.

**Variable 2: Calidad de vida**

La variable categórica de escala ordinal, definida como los aspectos que condiciona las funciones tales como físicas, emocionales y sociales, lo cual está relaciona con el desarrollo óptimo de las aspiraciones de la vida.

#### 4.5. Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1							
TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021							
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Variable: Síndrome de Burnout	Tipo: Categorica  Escala de medición: Ordinal  Respuesta: Politómica	Según Maslach (2005) es una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con personas.	Se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory en los <del>bombros</del> de la segunda brigada del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna., para conocer los niveles de estrés que presentan.	Agotamiento emocional	• Agotamiento emocional	Bajo 0-13	0 = nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos  3 = Unas pocas veces al mes o menos  4 = Una vez a la semana  5 = Pocas veces a la <del>seman</del>  6 = Todos los días
					• Sensación de vacío interior		
					• Fatiga persistente		
					• Cansancio afectivo		
					• Desgaste por jornada laboral		
					• Frustración		
					• Sensación de trabajo interminable		
				Despersonalización	• Cansancio por interacción social	Medio 14-25	
					• Sensación de desborde		
					• Falta de agencia		Bajo 0-4
					• Insensibilización	Medio 5-9	
				• Endurecimiento afectivo			

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de desafección</li> </ul>	Alto 10-30	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad para consolidar una motivación de la conducta</li> </ul>		
				Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> </ul>	Bajo 0-32	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> </ul>		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia positiva</li> </ul>	Medio 33-40	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía para el trabajo</li> </ul>		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atmósfera emocional</li> </ul>	Alto 41-48	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoeficacia</li> </ul>		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste hacia metas personales</li> </ul>		



VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Variable: Calidad de vida	<b>Tipo:</b> Categoría  <b>Escala de medición:</b> Ordinal  <b>Respuesta:</b> Politómica	está inmerso sus aspectos en por lo que condicionan las funciones tales como; físicas emocionales y sociales lo cual está relacionado con el desarrollo óptimo de las aspiraciones de la vida.	Se utilizará el cuestionario de Calidad de Vida CVP - 35 que consta de 35 ítems que se calificarán de 1 a 10.	Apoyo directivo	• Satisfacción con el trabajo y sueldo	Bajo 35- 140  Medio 141 - 245  Alto 246 - 350	1 y 2 = Nada  3, 4 y 5 = Algo  6, 7 y 8 = Bastante  9 y 10 = mucho
					• Logros por mi esfuerzo		
					• Apoyo en mi trabajo		
					• Creatividad y expresión en el trabajo		
					• Toma de decisiones y mejoro mi calidad de vida.		
				Carga de trabajo	• Presentó carga de trabajo		
					• Presión en el trabajo		
					• Agobios y conflictos en el trabajo		
					• Tiempo insuficiente para mi vida personal		
					• Malestar físico		
					• Carga de responsabilidades en el trabajo		
					• Estrés en el trabajo		
				Motivación intrínseca	• Ganas de esforzarme		
• Apoyo familiar							

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> <li>• Capacitación para el trabajo</li> <li>• Importancia del trabajo</li> <li>• Satisfacción del trabajo</li> <li>• Apoyo de compañeros</li> </ul>		
				Evaluación de la calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de vida de mi trabajo</li> </ul>		

## **4.6. Población – Muestra**

### **4.6.1. Población.**

La población es el conjunto de individuos, elementos o unidades de análisis que se encuentran enmarcados dentro de los límites de la investigación y cumple con los criterios enmarcados respecto a la direccionalidad de la investigación, en este caso se tomó como población a 150 trabajadores de la Municipalidad del Alto Selva Alegre de Arequipa.

### **4.6.2. Muestra**

No aplica

### **4.6.3. Muestreo**

El muestreo creadas para las siguiente investigación no fue probabilístico para un censo o tipo de población, ya que el instrumento se refiere a la población total indicada.

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

### **4.7.1. Técnica**

En la reciente investigación se utilizará como técnica la encuesta, la misma que consiste en realizar una serie de preguntas estructuradas a un grupo de individuos que forman parte de la muestra seleccionada con la finalidad de obtener información respecto a la variable a estudiar

### **4.7.2. Instrumento.**

Los instrumentos aplicados en la investigación fueron el Cuestionario de Calidad de Vida (CVP-35) y el Inventario de Maslach burnout Inventory. Dichos cuestionarios se hallan validados para el Perú, tales fueron

proporcionados de forma digital a los 150 trabajadores de la municipalidad del Alto Selva Alegre de Arequipa.

**Cuestionario Calidad de Vida (CVP)-35:** Con la finalidad de recolectar datos se ha utilizado el cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35), compuesta por 35 ítems que engloban a tres dimensiones evaluadas por las percepciones de los enfermeros, con puntajes que van de 1 a 10, donde 1 es la menor frecuencia o intensidad, 10 la máxima frecuencia o intensidad.

**Inventario de Burnout de Maslach (MBI):**

Realizado por Maslach y Jackson en el año de 1981, es un cuestionario en versión española con una composición de 22 ítems que se aprecian con una escala, que va desde 0 (nunca) hasta 6 (siempre). De acuerdo con Maslach y Jackson los índices de confiabilidad son de 0.90 para Agotamiento Emocional, 0.71 para Realización Personal y 0.79 en Despersonalización, con una consistencia interna para todos los ítems de 0.80.

Nombre original	: Maslash Burnout Inventory (MBI)
Nombre comercial	: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Autor y año	: Maslash & Jackson (1981)
Adaptación en Perú	: Llaja, Sarriá, & García (2007)
Validación	: Tipacti (2016)
Finalidad	: Evaluar el síndrome de Burnout y sus tres dimensiones.
Aplicación	: Individual o colectiva
Ámbito de aplicación	: Adultos
Áreas de aplicación	: Laboral
Número de ítems	: 22
Escala de valoración	: Tipo Likert, (0 a 6)
Duración	: 10 a 15 minutos

### **DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO.**

El MBI es una escala para evaluar el burnout. Consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Las puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones indican la presencia de burnout. Las puntuaciones bajas indican una correlación con la presencia de burnout. Las dimensiones se detallan a continuación:

### **INTERPRETACIÓN DE PUNTAJES DEL MBI**

	Agotamiento personal	Despersonalización	Realización personal
Alto	27 a 54	10 a 30	40 a 48
Medio	19 a 26	6 a 9	34 a 39
Bajo	0 a 18	0 a 5	0 a 33

### **CONFIABILIDAD Y VALIDEZ.**

Tipacti (2016) analizó la confiabilidad del MBI en una prueba piloto con 40 profesionales en un establecimiento de salud de Lima. El procedimiento utilizado fue el alfa de Cronbach y se obtuvo un valor de 0,94; indicando un alto nivel de confiabilidad. De la misma manera, el instrumento fue validado mediante análisis de correlación de prueba de ítem (r de Pearson), que obtuvo valores entre 0,47 y 0,79; lo que confirma la validez del instrumento. Dicho método proporciona información sobre la consistencia interna de la prueba; según la correlación entre cada ítem y la puntuación total del cuestionario, los ítems con  $r \geq 0,20$  son ítems válidos.

#### **4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos**

En primer lugar, se gestionó los permisos a fin de lograr la autorización para poder aplicar los instrumentos en la muestra población establecida, terminado el trabajo de campo en el que se completó los cuestionarios se preparó la base de datos en Microsoft Excel la misma que se trasladó al software SPSS 24° edición para proceder a realizar el análisis estadístico descriptivo que nos permitió obtener cuadros de frecuencia y



los gráficos correspondientes y las medidas de tendencia central. Asimismo, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, gracias a esta prueba se determinó la prueba inferencial, que se realizó en la obtención de las correlaciones entre las variables y las dimensiones.

## V. RESULTADOS

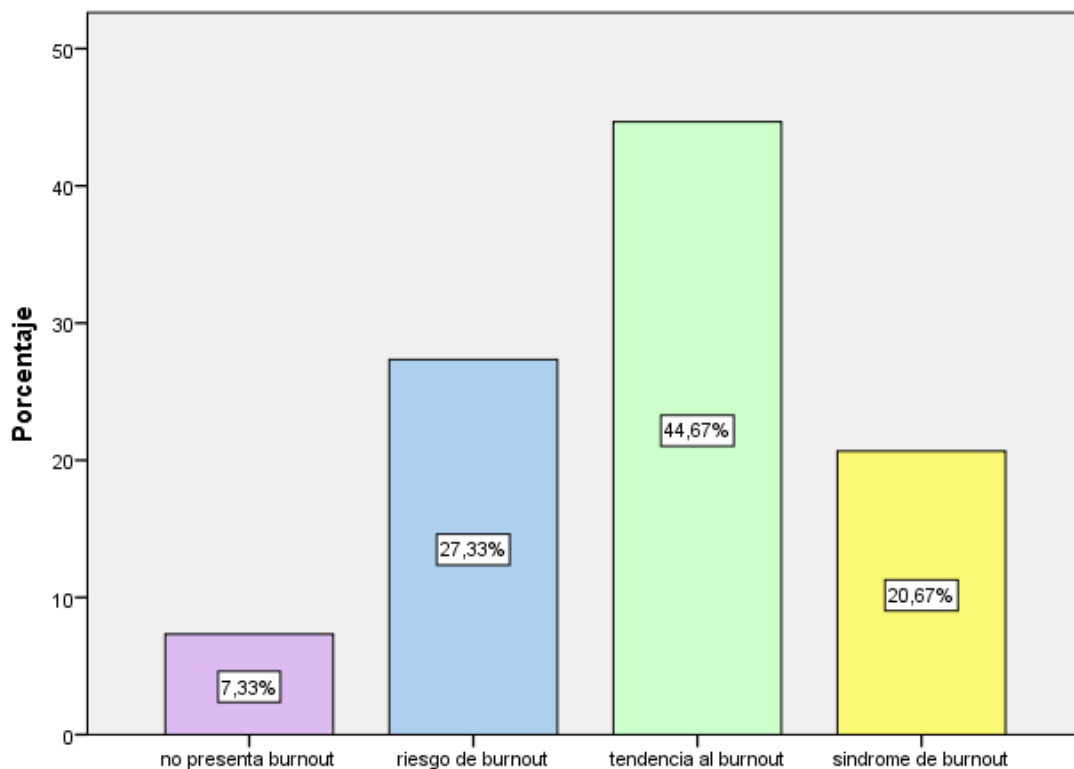
### 5.1. Presentación de Resultados

**Cuadro 1:** Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	no presenta burnout	11	7.3	7.3	7.3
	riesgo de burnout	41	27.3	27.3	34.7
	tendencia al burnout	67	44.7	44.7	79.3
	síndrome de burnout	31	20.7	20.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

*Data del instrumento aplicado*

**Figura 1:** Porcentaje del síndrome de burnout en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.



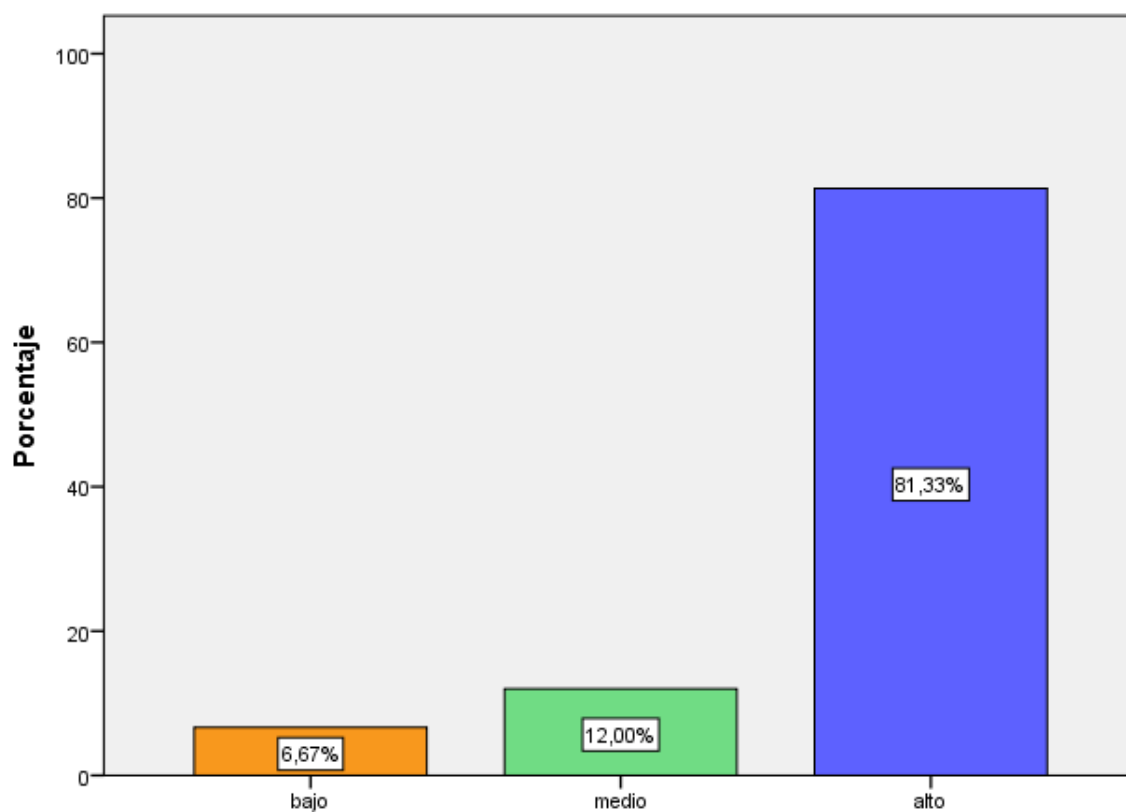
*Data del instrumento aplicado*

**Cuadro 2:** Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	10	6.7	6.7	6.7
	medio	18	12.0	12.0	18.7
	alto	122	81.3	81.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

*Data del instrumento aplicado*

**Figura 2:** Porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.



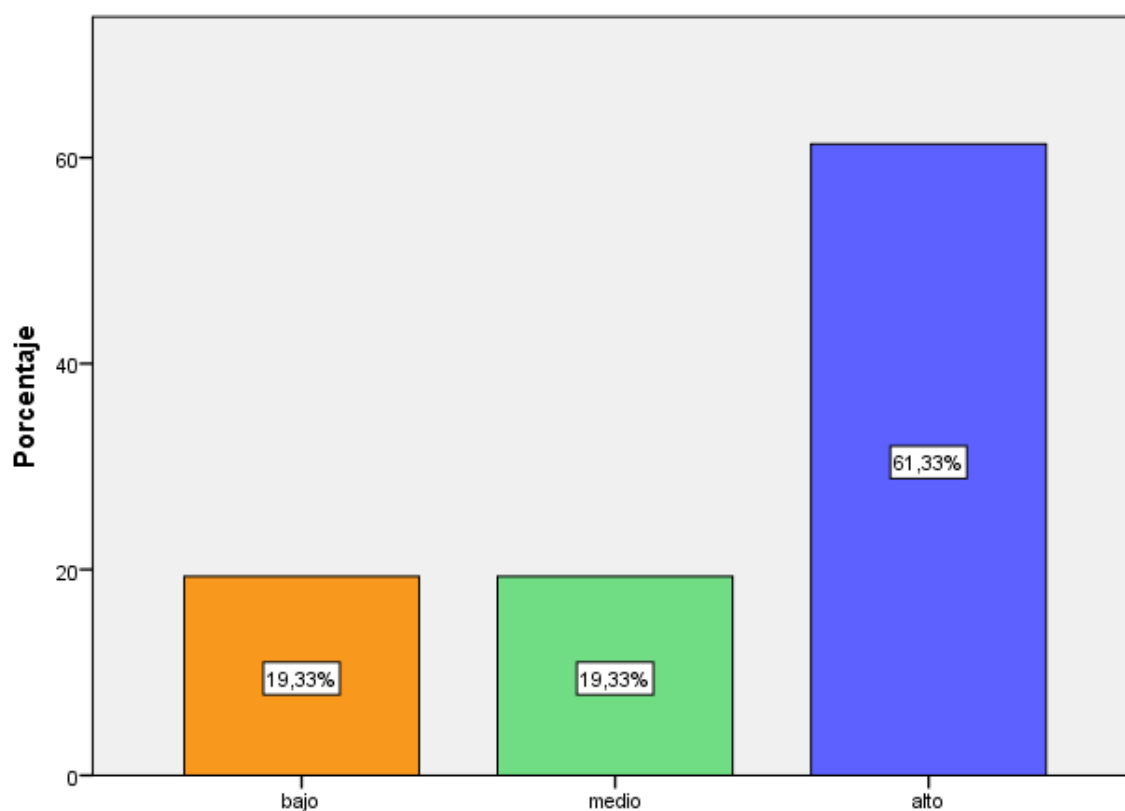
*Data del instrumento aplicado*

**Cuadro 3:** Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	29	19.3	19.3	19.3
	medio	29	19.3	19.3	38.7
	alto	92	61.3	61.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

*Data del instrumento aplicado*

**Figura 3:** Porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.



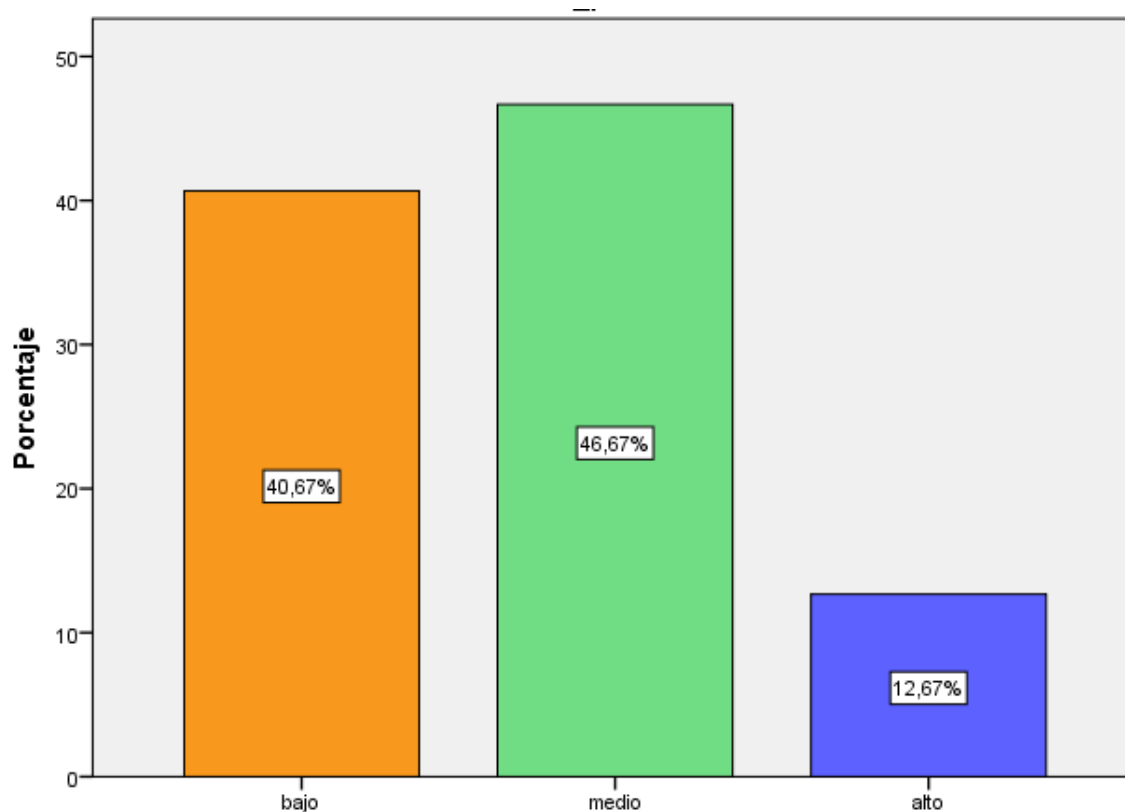
*Data del instrumento aplicado*

**Cuadro 4:** Frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión realización personal en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	61	40.7	40.7	40.7
	medio	70	46.7	46.7	87.3
	alto	19	12.7	12.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

*Data del instrumento aplicado*

**Figura 4:** Porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión realización personal en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.



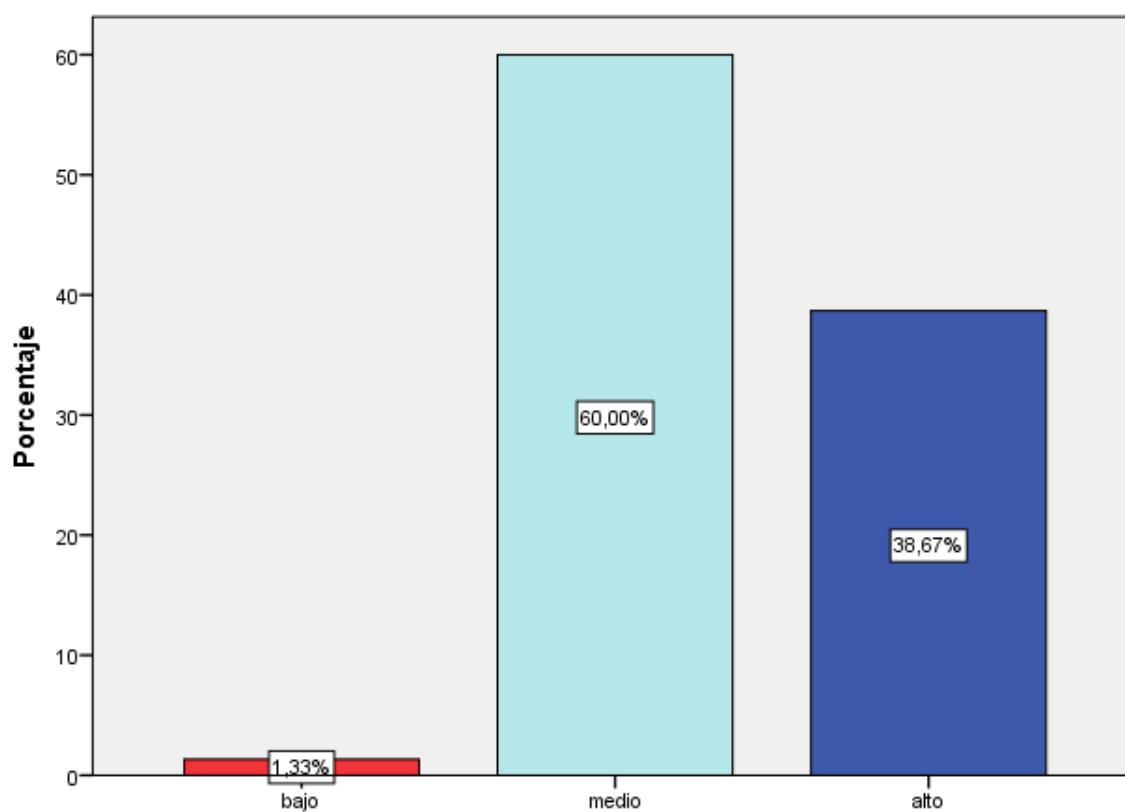
*Data del instrumento aplicado*

**Cuadro 5:** Frecuencia y porcentaje de la calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	bajo	2	1.3	1.3	1.3
	medio	90	60.0	60.0	61.3
	alto	58	38.7	38.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

*Data del instrumento aplicado*

**Figura 5:** Porcentaje de la calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.



*Data del instrumento aplicado*

## 5.2. Interpretación de los Resultados

De acuerdo al cuadro de la figura 1 se evidencian la frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que son parte del estudio, pudiendo aseverar que 11 es decir el 7.3% no presentaron burnout, 41 es decir el 27.3% riesgo de burnout, 67 es decir el 44.7% tendencia al burnout y 31 es decir el 20.7% síndrome de burnout; se ha demostrado un dominio de trabajadores de la municipalidad con tendencia al burnout.

Según al cuadro de la figura 2 se visualiza la frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout con respecto a la dimensión agotamiento emocional de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que son parte de la investigación, donde se ha hallado que 10 es decir el 6.7% presentaron un nivel bajo, 18 es decir el 12% nivel medio, y 122 es decir el 81.3% nivel alto; donde se evidencia el predominio de trabajadores de la municipalidad con un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional.

En base a la información establecida en el cuadro de la figura 3 en la frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión despersonalización de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que conforman parte del estudio, pudiendo constatar que 29 es decir el 19.3% presentaron un nivel bajo, 29 es decir el 19.3% nivel medio, y 92 es decir el 61.3% nivel alto; donde se evidencia el predominio de trabajadores de la municipalidad con un nivel alto en la dimensión despersonalización.

En relación del cuadro de la figura 4 se observa la frecuencia y porcentaje del síndrome de burnout en su dimensión realización personal de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que son participantes de la investigación, pudiendo comprobar que 61 es decir el 40.7% presentaron un nivel bajo; 70 es decir el 46.7%

presentaron un nivel medio y 19 es decir el 12.7% un nivel alto; demostrando la predominancia en trabajadores de la municipalidad con un nivel medio en la dimensión realización personal.

De acuerdo al cuadro de la figura 5 se observa la frecuencia y porcentaje calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que son participantes de la investigación, pudiéndose evidenciar que 2 es decir el 1.3% presentaron calidad de vida baja, 90 es decir el 60% calidad de vida media y 58 es decir el 38.7% calidad de vida alta; mostrándose un predominio de trabajadores de la municipalidad con calidad de vida media.



## PRUEBA DE NORMALIDAD

**Cuadro 6:** Prueba de normalidad de las variables Síndrome de Burnout y sus dimensiones y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	0.142	150	0.000
Despersonalización	0.093	150	0.003
Realización personal	0.102	150	0.001
Síndrome de burnout	0.252	150	0.000
Calidad de vida	0.175	150	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba llamada Kolmogorov-Smirnov basada en el Sig. Asintótica, que es conocido como p valor, nos permite especificar una prueba estadística inferencial, ya sea paramétrica o no paramétrica. Si el valor de p es inferior a 0,05, la distribución se considera que no se distribuye normalmente, en cuyo caso se utiliza la prueba de Chi-cuadrado o Rho de Spearman según la variable, y si el valor de p es superior a 0,05, entonces el parámetro, prueba de r Pearson.

Según el puntaje obtenido para las variables y dimensiones derivadas de los valores de p fueron menores a 0.05, por lo que se utilizarán las pruebas no paramétricas Rho de Spearman para determinar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida de los trabajadores en Alto Selva Alegre, Arequipa en 2021.

## CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

### Hipótesis General

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa, 2021

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa, 2021

**Cuadro 7:** Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout y la Calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

			Síndrome de burnout	Calidad de vida
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	1.000	0.085
		Sig. (bilateral)		0.303
		N	150	150
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	0.085	1.000
		Sig. (bilateral)	0.303	
		N	150	150

### Interpretación:

El cuadro 7 muestra la prueba estadística efectuada para determinar la relación entre las variables síndrome de burnout y calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.085
- P valor = 0.303

### **Grado de relación entre las variables**

Según los resultados conseguidos por medio del cuadro 7 se ha comprobado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia la relación  $r_s = 0.085$ , entre las variables síndrome de burnout y calidad de vida, donde se indica la existen de una relación directa o positiva con un nivel de correlación mínima.

### **Decisión estadística**

El valor de la significancia de  $p = 0.303$  es mayor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

### **Hipótesis Específica 1**

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

**Cuadro 8:** Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa, 2021

			Agotamiento emocional	Calidad de vida
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	1.000	,216**
		Sig. (bilateral)		0.008
		N	150	150
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	,216**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	
		N	150	150

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

### Interpretación:

El cuadro 8 se visualiza la prueba estadística efectuada con fin de determinar que tipo de relación existe entre las variables síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021, de donde se ha obtenido los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.216
- P valor = 0.008

### Grado de relación entre las variables

Los resultados evidenciados por medio del cuadro 8 se comprueba que el coeficiente de correlación Rho de Spearman donde se presenta la relación  $r_s = 0.216$ , entre las variables síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida, donde se indica que existe una relación directa o positiva con un nivel de correlación bajo.

### Decisión estadística

El valor de la significancia de  $p = 0.008$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional

y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021.

## Hipótesis Específica 2

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

**Cuadro 9:** Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

			Despersonalización	Calidad de vida
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1.000	0.108
		Sig. (bilateral)		0.188
		N	150	150
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	0.108	1.000
Sig. (bilateral)		0.188		
N		150	150	

### Interpretación:

Según el cuadro 9 se aprecia que la prueba estadística efectuada con la finalidad de determinar la relación entre las variables síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021, se obtiene los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.108
- P valor = 0.188

### **Grado de relación entre las variables**

Los resultados se logran obtener por medio del cuadro 9 se precisa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman se verifica una relación  $r_s = 0.108$ , entre las variables síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida, indicando que existe una relación directa o positiva con un nivel de correlación baja

### **Decisión estadística**

El valor de la significancia de  $p = 0.188$  es mayor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir no existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

### Hipótesis Específica 3

Ha: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

H0: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021

**Cuadro 10:** Correlación de Rho de Spearman entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.

			Realización personal	Calidad de vida
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1.000	,490**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	150	150
	Calidad de vida	Coeficiente de correlación	,490**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	150	150

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

#### Interpretación:

En base al cuadro 10 donde se visualiza la prueba estadística realizada con el fin de determinar la relación entre las variables síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021, se obtuvo los siguientes resultados:

- Nivel de significancia (alfa)  $\alpha = 5\% = 0.05$
- Coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.490
- P valor = 0.000

#### Grado de relación entre las variables

El resultado obtenido por medio del cuadro 10 se han verificado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman muestra que existe

una relación  $r_s = 0.490$ , entre las variables síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida, indicando que existe una relación directa o positiva con un nivel de correlación intermedia.

### **Decisión estadística**

El valor de la significancia de  $p = 0.000$  es menor al valor de la significancia teórica  $\alpha = 0.05$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021.



## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis descriptivo de los Resultados

Respecto al síndrome de burnout de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa quienes fueron participantes de la investigación, se evidenció que 11 es decir el 7.3% no presentaron burnout, 41 es decir el 27.3% riesgo de burnout, 67 es decir el 44.7% tendencia al burnout y 31 es decir el 20.7% síndrome de burnout; mostrándose un predominio de trabajadores de la municipalidad con tendencia al burnout. Respecto a esta variable es importante mencionar que los resultados no fueron positivos ya que un porcentaje 65.4% tuvieron entre riesgo de burnout y síndrome de burnout un resultado esperado, considerando que la temporalidad por la que se ha atravesado durante los últimos meses como consecuencia de la pandemia por el Covid-19 que ha conllevado a un incremento del temor de contagios y la resistencia a trabajar de manera presencial, sin embargo en algunos establecimientos ya sean públicos o privados se han visto obligados a tener que atender presencialmente, sobre todo en aquellos que tienen contacto con los usuarios o clientes; en este caso específico los trabajadores de la municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa tuvieron que realizar actividades presenciales ya que durante el periodo de pandemia, como organismo gubernamental del estado tuvo la obligatoriedad de realizar acciones presenciales a fin de salvaguardar la ejecución de acciones en favor de la población.

Respecto a la variable calidad de vida de los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa que formaron parte de la investigación, se pudo evidenciar que 2 es decir el 1.3% presentaron calidad de vida baja, 90 es decir el 60% calidad de vida media y 58 es decir el 38.7% calidad de vida alta; mostrándose un predominio de trabajadores de la municipalidad con calidad de vida media. En este punto es preciso mencionar que no fue un resultado esperado, ya que se

esperaba frente al los cuadros de estrés crónico evidenciados que la calidad de vida laboral tuviera por mayoría un resultado bajo, a pesar de ello, tomando en cuenta que, el tipo de trabajo que ejecutan estos trabajadores, es decir una labor en oficina y dentro de condiciones de salubridad coherentes con las medidas de bioseguridad establecidas por el gobierno peruano, aparentemente y según los resultados obtenidos han generado que la percepción de calidad de vida se por mayoría media, seguida por resultados altos.

## VII. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 7.1. Comparación de los resultados con el marco teórico

La investigación aborda las variables síndrome de burnout y calidad de vida, las cuales se abordan desde un nivel relacional, el que nos permitió buscar la relación entre ambas variables, en ese sentido se puede realizar una comparación con la investigación de Paniagua quien en el 2020 realizó el trabajo denominado “Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador” con el objetivo de examinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida relacionada con la salud en el personal permanente de una universidad del área metropolitana de San Salvador. Para ello se evaluó una muestra conformada por 150 empleados a quienes se les aplicó dos escalas psicológicas el Cuestionario de Estado de Salud "SF-36" y el Cuestionario de Estrés Ocupacional "JSS", lo que permitió obtener el siguiente resultado: las dos variables tienen una relación indirecta o negativa, asimismo se encuentran modificaciones cuando se consideran los factores sociodemográficos, algo que es similar a otros autores. Respecto a estos resultados se debe indicar que distan de los de la presente investigación ya que no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables, un detalle a considerar al respecto es la temporalidad ya que la investigación de Paniagua fue realizada en el 2020, época en la que la pandemia se encontraba en pleno auge de contagios a nivel mundial, obligando al personal que labora en establecimientos de salud a trabajar en condiciones de vida de riesgo y sin las dosis de vacuna, exponiendo aún más al personal de salud; a pesar de ello también se debe considerar el oficio de la muestra evaluada, ya que la presente investigación fue realizada en trabajadores de la municipalidad, y en la investigación de Paniagua fue en personal de salud, lo que evidencia una diferencia en el rubro laboral y en consecuencia el riesgo sanitario de los mismos, lo que probablemente ha generado la diferencia en los resultados.

También se debe mencionar a Becerra quien en el 2020 y desde un ámbito nacional abordó la siguiente investigación “Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 de Cajamarca” con el motivo de identificar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia entre docentes de escuelas con quintil 1, la muestra estuvo determinada por 175 profesores a quienes se les aplicó la escala de vida de Grimaldo adaptada al Perú, obteniéndose como resultados a los que se les aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov para identificar la prueba estadística inferencial según los resultados de normalidad, es por ello que posteriormente se trabajó con la prueba de rho de Spearman identificándose una correlación inversa y estadísticamente significativa. En este caso los resultados inferenciales distan con los de la presente tesis, ya que en esta no se ha identificado relación estadísticamente significativa entre las variables, a pesar de ello se debe señalar que los grupos poblacionales tienen características similares, pero la temporalidad aparentemente fue el factor determinante que conllevó a la diferencia en los resultados ya que Becerra realizó su investigación en pleno brote de la pandemia por el Covid – 19, incrementando esta temporalidad la percepción de los encuestados y en consecuencia la relación entre las variables.

Finalmente también mencionamos a Ruiz quien en el 2020 elaboró un trabajo de investigación que denominó “Estrés laboral y calidad de vida de los colaboradores del restaurante don Belisario – Higuiereta - Lima, Distrito San Borja, 2020” con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida de los empleados, con una muestra conformado por 24 empleados del restaurante a quienes se les encuestó utilizando el Cuestionario de Prueba de Estrés Laboral \* Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicossomáticos (o CPP) para registrar el estrés laboral y el Cuestionario de Calidad de Vida WQROL para medir la calidad de vida, culminado ello se obtuvo los siguientes resultados: con respecto a la variable estrés laboral se encontró que el 37,5% de los empleados no presenta estrés y el 62,5% de los empleados presenta estrés leve y lo que corresponde a la variable calidad de vida se determinó que el 95,8% de los encuestados tiene un nivel medio y el

4,2% empleados manifiesta tener un nivel alto. Asimismo, tras aplicar la prueba estadística inferencial de Rho de Spearman, se evidenció una correlación muy baja que fue 0.162 y una significancia mayor a 0.05 lo que significa que no existe relación entre las variables. En este caso los resultados obtenidos son similares a los de la presente investigación ya que también existe un nivel medio de la calidad de vida de manera predominante, respecto a la variable estrés laboral, hay una predominancia de estrés leve, seguido de la ausencia de estrés, en ese sentido la prueba inferencial en ambos casos generó una ausencia de relación estadísticamente significativa, ya que el resultado estuvo por encima de 0.05, el cual fue el valor de p establecido en ambos casos.

## CONCLUSIONES

No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. Con un valor de significancia de  $p= 0.303$  y una relación de  $r_s = 0.085$ .

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021. Con un valor de significancia de  $p= 0.008$  y una relación de  $r_s = 0.216$ .

No existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. Con una significancia de  $p= 0.188$  y una relación de  $r_s = 0.108$ .

Existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021. Con una significancia de  $p= 0.000$  y una relación de  $r_s = 0.490$ .

## RECOMENDACIONES

Considerando que no existe relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida es recomendable que futuros investigadores puedan abordar la variable síndrome de burnout con otra como por ejemplo la satisfacción laboral.

Respecto a la relación obtenida entre el agotamiento emocional y la calidad de vida es preciso que se generen acciones en los trabajadores municipales que busquen disminuir el estrés y en consecuencia el desgaste que conlleva desarrollar síndrome de burnout

Debido a que no existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida es recomendable que se aborde la dimensión despersonalización con otra variable como el desempeño laboral.

Finalmente se ha evidenciado relación entre la realización personal y la calidad de vida, en consecuencia, se recomienda que los trabajadores municipales puedan generar una distribución horaria que le permitan realizar acciones que conlleven a un sentimiento de realización y conformidad con sus proyecciones.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzeliková A, G. M. (2018). *La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría [Revista en Internet].2011 octubre. [acceso 11 de marzo del 2018]; 24 (4):145 -157.*
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 20 de agosto de 2021, de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Becerra, H. T. (2020). *“Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con quintil 1 – Cajamarca”*. Tesis, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca – Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2c%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cárdenas, H. N. (2017). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del hospital III Goyeneche. Arequipa 2017*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
- Centro de Capacitaciones de Emergencia Nacional. (2020). *Reporte Complementario N° 1847 - 19/5/2020*. Lima: MINSA. Recuperado el 21 de agosto de 2021, de <https://www.indeci.gob.pe/wp-content/uploads/2020/05/REPORTE-COMPLEMENTARIO-N%C2%BA-1847-19MAY2020-EPIDEMIA-DEL-CORONAVIRUS-EN-EL-PER%C3%9A-96.pdf>
- Chávez, C. (2017). *"Estrés, salud y psicopatologías laborales. Síndrome de burnout en profesionales de la educación superior en Ecuador" (tesis doctoral)*. Extremadura: Universidad de Extremadura. Recuperado el 25 de agosto de 2021, de



[https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES\\_988281d971b913137993682bf241bc39](https://www.lareferencia.info/vufind/Record/ES_988281d971b913137993682bf241bc39)

Chiavenato. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Brasil : Instituto Chiavenato de Educación.

Cornejo Báez , W., & Cornejo de Campos , G. (2020). SINDROME DE BURNOUT, MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE VIDA EN DOCENTES DE ICA.

Cruz, d. P. (2014). *Estrés laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería de tensión hospital aria [Tesis para licenciatura de enfermería]*. España: Universidad de Valladolid.

Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the helping Professions*. . Nueva York, EE.UU.: Human Sciences Press.

Gamboa, V. (2017). "Calidad de Vida del Personal de Salud y su Relación con el Ausentismo".

Gómez, I., Fluja, J., Andrés, M., Sánchez, P., & Fernández, M. (2020). Evolución del estado psicológico y el miedo en la infancia y adolescencia durante el confinamiento por la COVID-19. *Revista de Psicología Clínica con Niños y Adolescentes*, 7(3), 11-18. doi:doi: 10.21134/rpcna.2020.mon.2029

Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. Recuperado el 23 de agosto de 2021

Herrero, A., Saez, D., & Roche, V. (2020). *El desarrollo infantil durante la crisis del Covid-19: Recursos para las familias y los profesionales que trabajan con ellas*. Madrid: TheDialogue. Recuperado el 20 de mayo de 2021, de <https://www.thedialogue.org/analysis/recursos-infantiles-covid-19/>

Huallpartupa, R. S. (2018). *Estrés y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de emergencia del hospital Honorio Delgado, Arequipa 2018*. Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

- Huamani Carrasco, E. F. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de vida en el trabajo de administrativos del Hospital Nacional Guillermo Almenara La Victoria-2018.
- Kesler, D. (2020). La salud mental en época de pandemia por COVID-19. En D. K.– D. Sustancias (Ed.), *Impacto del COVID-19 en la salud mental y el bienestar psicosocial*, (págs. 1-19). Recuperado el 25 de enero de 2021, de <http://orasconhu.org/portal/sites/default/files/OMS%20Devora%20Kestel%20presentaci%C3%B3n.pdf>
- Lazo Ortiz, L. F. (2020). Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en trabajadores del Módulo Básico de Justicia de Andahuaylas – Apurímac 2020.
- M.P. LEITER, J.J. HAKANEN, K. AHOLA, S. TOPPINEN-TANNER, A. KOSKINEN, A. VÄÄNÄNEN. (2013). *Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study*. (Vol. 34). EE.UU: Journal of Organizational Behaviour. Recuperado el 21 de agosto de 2021
- Manzano, G. y Ramos, F. (1999). *Estrés diario, variables de personalidad y síndrome de Burnout: relaciones de causalidad*. En Ramos, F. *El síndrome de Burnout*. (). Madrid, España: UNED. Recuperado el 22 de agosto de 2021
- MASLACH C. Y JACKSON. (2000). The Measurement of Experience of Burnout. . 73.
- Organización Mundial de la Salud. (05 de octubre de 2020). *Los servicios de salud mental se están viendo perturbados por la COVID-19 en la mayoría de los países, según un estudio de la OMS*. Recuperado el 24 de agosto de 2021, de Portal Web de la Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news/item/05-10-2020-covid-19-disrupting-mental-health-services-in-most-countries-who-survey>
- Paniagua, G. (2020). *“Estrés laboral y calidad de vida asociada con la salud en los empleados de una institución de educación superior de El Salvador”*. Tesis,

Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias Sociales , El Salvador.  
Obtenido de <https://doi.org/10.5377/ccs.v3i1.2961>

Rodríguez Sevillano, L. (2018). *“Calidad de vida profesional y el síndrome de burnout en el personal de enfermería que labora, en la clínica privada jesús del norte, lima 2018”*. Universidad Privada Norbert Wiener, Lima.

Ruiz, L. L. (2020). *“Estrés laboral y calidad de vida de los colaboradores del restaurante don Belisario – Higuiereta - Lima, Distrito San Borja, 2020”*. Tesis, Chíncha, Ica. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/9111/1/Luis%20Fernando%20Ruiz%20Laos.pdf>

Yupanqui, T. C. (2019). *“Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del inen – 2019”*. Lima.

# **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Síndrome de burnout y calidad de vida en trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021

**Responsables:** Robert Huallpa Perca, Jhender Andree Aguilar Carrillo.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?</p> <p>Problemas específicos P.E.1 ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Identificar la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> O.E.1 Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> H.E.1 Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021</p>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Estrés laboral</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul> <p><b>Variable 1:</b> <b>Calidad de vida</b> <b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hogar y Bienestar Económico.</li> <li>- Amigos, vecindario y comunidad.</li> <li>- Vida familiar y familia extensa.</li> <li>- Educación y Ocio.</li> <li>- Medios de comunicación.</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Tipo de investigación:</b> aplicado <b>nivel:</b> descriptivo - correlacional <b>Diseño:</b> No experimental <b>Población:</b> Estará conformada por el personal de la municipalidad de alto selva alegre que se encuentra conformado por 150.</p> <p><b>Muestra:</b> No aplica</p> <p><b>Técnica e instrumentos:</b> <b>Técnica:</b> La encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>

<p>P.E.2 ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?</p> <p>P.E.3 ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021?</p>	<p>O.E.2 Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021</p> <p>O.E.3 Identificar la relación entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa 2021</p>	<p>H.E.2 Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021</p> <p>H.E.3 Existe relación significativa entre el síndrome de burnout en su dimensión realización personal y la calidad de vida en los trabajadores de la Municipalidad de Alto Selva Alegre de Arequipa,2021</p>	<p>- Religión. - Salud.</p>	<p><b>Métodos de análisis de datos</b> En la presente investigación se utilizará en primer lugar un análisis estadístico descriptivo a través de tablas de frecuencia y posteriormente se hará uso de la estadística inferencial, la prueba a escoger dependerá del resultado de la prueba de normalidad que se efectúe.</p>
---	---	---	---------------------------------	--

## Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1							
TÍTULO: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021							
VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Variable: Síndrome de Burnout	Tipo: Categorica  Escala de medición: Ordinal  Respuesta: Politómica	Según Maslach (2005) es una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con personas.	Se utilizará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory en los bomberos de la segunda brigada del distrito Gregorio Albarracín Lanchipa de Tacna., para conocer los niveles de estrés que presentan.	Agotamiento emocional	• Agotamiento emocional	Bajo 0-13	0 = nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la <del>semana</del> 6 = Todos los días
					• Sensación de vacío interior		
					• Fatiga persistente		
					• Cansancio afectivo		
					• Desgaste por jornada laboral		
					• Frustración		
					• Sensación de trabajo interminable		
				Despersonalización	• Cansancio por interacción social	Medio 14-25	
					• Sensación de desborde		
					• Falta de agencia		Alto 26-54
• Insensibilización							
• Endurecimiento afectivo							

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de desafección</li> </ul>	Alto 10-30	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultad para consolidar una motivación de la conducta</li> </ul>		
				Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> </ul>	Bajo 0-32	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> </ul>		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia positiva</li> </ul>	Medio 33-40	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energía para el trabajo</li> </ul>		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atmósfera emocional</li> </ul>	Alto 41-48	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoeficacia</li> </ul>		
					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuste hacia metas personales</li> </ul>		
						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afectividad positiva</li> </ul>	





VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Variable: Calidad de vida	<b>Tipo:</b> Categoría  <b>Escala de medición:</b> Ordinal  <b>Respuesta:</b> Politómica	está inmerso sus aspectos en por lo que condicionan las funciones tales como; físicas emocionales y sociales lo cual está relacionado con el desarrollo óptimo de las aspiraciones de la vida.	Se utilizará el cuestionario de Calidad de Vida CVP - 35 que consta de 35 ítems que se calificarán de 1 a 10.	Apoyo directivo	• Satisfacción con el trabajo y sueldo	Bajo 35- 140  Medio 141 - 245  Alto 246 - 350	1 y 2 = Nada  3, 4 y 5 = Algo  6, 7 y 8 = Bastante  9 y 10 = mucho
					• Logros por mi esfuerzo		
					• Apoyo en mi trabajo		
					• Creatividad y expresión en el trabajo		
					• Toma de decisiones y mejoro mi calidad de vida.		
				Carga de trabajo	• Presentó carga de trabajo		
					• Presión en el trabajo		
					• Agobios y conflictos en el trabajo		
					• Tiempo insuficiente para mi vida personal		
					• Malestar físico		
					• Carga de responsabilidades en el trabajo		
					• Estrés en el trabajo		
				Motivación intrínseca	• Ganas de esforzarme		
• Apoyo familiar							

					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creatividad</li> <li>• Capacitación para el trabajo</li> <li>• Importancia del trabajo</li> <li>• Satisfacción del trabajo</li> <li>• Apoyo de compañeros</li> </ul>		
				Evaluación de la calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calidad de vida de mi trabajo</li> </ul>		

### Anexo 3: Instrumento de medición

#### SÍNDROME DE BURNOUT

Se le agradecerá que lea detenidamente cada pregunta y así poder marcar las respuestas que crea oportuna, teniendo en cuenta las siguientes alternativas:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una <u>vez a</u> la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

Dimensión agotamiento emocional		0	1	2	3	4	5	6
1	Siento que mis emociones se agotan por mi trabajo.							
2	Termino agotado al finalizar mi trabajo.							
3	Siento fatiga al levantarme por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	El Trabajo de todo el día con mucha gente me produce un esfuerzo.							
5	Percibo que mi trabajo me está agotando.							
6	Ciento frustraciones en mi trabajo.							
7	Ciento estar muy recargado en mi trabajo.							
8	Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
9	Me siento muy agotado.							
Dimensión despersonalización								
10	Creo que veo a las personas como si fueran objetos y no personas.							
11	Me he vuelto más indolente con las <u>personas desde</u> que ejerzo esta profesión							
12	Me preocupa al saber que el trabajo me esté endureciendo emocionalmente							

13	Soy indiferente a los problemas de los demás.								
14	Siento que las personas con las que trato me culpan de algunos de sus problemas.								
<b>Dimensión falta de realización personal</b>									
15	Percibo con facilidad sentimientos de las personas.								
16	Trato con eficacia los problemas de los demás.								
17	Veó que soy influyente y positivo con mi trabajo en la vida de las personas.								
18	Me siento muy activo.								
19	Con facilidad puedo crear clima acogedor con las personas a las que doy servicio.								
20	Siento satisfacción después de trabajar con otras personas.								
21	He alcanzado muchos objetivos en mi profesión								
22	En mi trabajo trato los problemas que se me presentan <u>con</u> <u>mu</u> <u>cha</u> calma								

## CALIDAD DE VIDA LABORAL

### Datos generales

Sexo: F ( <input checked="" type="checkbox"/> ) M ( <input type="checkbox"/> )	Tiempo que labora en el servicio:
<u>Edad:</u>	Número de horas que trabaja al día:
Estado civil:	Turno que realiza: Fijo ( <input checked="" type="checkbox"/> ) Rotativo : ( <input type="checkbox"/> )
Situación <u>laboral</u> : Nombrado ( <input type="checkbox"/> ) Contratado ( <input type="checkbox"/> )	Tiempo de servicio en la clínica:
Horas de trabajo Mensual:	

### CUESTIONARIO CVP-35 VERSION 3.

En el presente cuestionario se le agradece que marque las alternativas que se encuentran en frente de cada pregunta, teniendo en cuenta como opción los siguientes:

NADA	ALGO	BASTANTE	MUCHO
VALOR: 1-2	VALOR: 3 - 4 - 5	VALOR: 6 - 7- 8	VALOR: 9 - 10

↓

Dimensión apoyo directivo		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Estoy contento con el tipo de trabajo con el que cuento.										
2	Estoy contento con mi sueldo.										
3	Posibilidad de promoción.										
4	Cuento con reconocimiento por mi esfuerzo.										
5	Cuento con apoyo de mis jefes.										
6	Cuento con apoyo de mis compañeros.										
7	Puedo demostrar mi creatividad.										
8	Soy informado del rendimiento de mi trabajo.										
9	Tengo la oportunidad de expresar lo que opino y necesito.										



29	Cuento con capacitación oportuna para hacer mi labor.																		
30	Estoy preparado en temas de mi trabajo actual																		
31	Mi labor es importante para la salud de otros individuos.																		
32	Siempre tengo claro de las cosas que tengo que hacer.																		
33	Me siento satisfecho con mi labor																		
34	soporte de los <u>colegas</u> (si tiene responsabilidad)																		
<b>Evaluación de la Calidad de vida</b>																			
35	Calidad de vida de mi trabajo																		



### Anexo 4: Base de datos Excel

PACIENTE	VARIABLE 1																						D1	D2	D3
	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	q14	q15	q16	q17	q18	q19	q20	q21	q22			
Paciente 1	3	5	3	4	5	3	5	6	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	39	19	33
Paciente 2	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	2	2	4	6	4	4	2	4	5	5	39	17	34
Paciente 3	2	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	5	2	3	3	5	3	4	3	4	3	2	36	18	27
Paciente 4	4	5	6	5	5	4	5	3	6	6	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	5	43	19	32
Paciente 5	1	1	3	4	4	4	4	4	5	0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30	17	32
Paciente 6	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	35	16	30
Paciente 7	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42	22	31
Paciente 8	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	0	0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	15	32
Paciente 9	5	5	5	6	5	5	6	4	4	3	4	6	5	3	5	5	4	3	5	4	6	5	45	21	37
Paciente 10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	38	10	35
Paciente 11	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	39	17	28
Paciente 12	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	1	1	4	4	4	5	4	4	5	5	39	10	35
Paciente 13	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	2	2	1	4	4	5	6	4	4	5	6	39	11	38
Paciente 14	3	3	3	3	3	4	4	3	3	0	1	1	0	1	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3	29
Paciente 15	4	6	5	4	5	4	4	4	5	0	2	1	0	0	6	5	5	5	6	5	5	5	41	3	42
Paciente 16	4	6	4	4	4	5	3	3	4	2	1	0	0	2	6	5	5	5	6	5	4	5	37	5	41
Paciente 17	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	1	1	0	2	3	4	5	4	5	4	6	5	33	8	36
Paciente 18	2	5	5	2	3	4	3	4	5	0	2	1	3	5	5	5	5	6	4	4	4	6	33	11	39
Paciente 19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	35	20	28
Paciente 20	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	2	2	3	1	1	1	4	2	51	25	16
Paciente 21	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	1	2	0	2	5	5	5	5	4	4	4	5	35	6	37
Paciente 22	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	34	18	30
Paciente 23	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	5	34	19	37
Paciente 24	4	5	4	4	3	3	3	4	3	0	1	2	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	33	8	37
Paciente 25	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	35	3	48
Paciente 26	4	4	3	1	0	2	2	2	2	0	0	0	1	1	6	6	5	5	5	5	6	6	20	2	44



Paciente 27	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	5	6	6	6	6	6	32	16	42
Paciente 28	3	4	4	3	4	4	3	4	3	0	0	2	3	1	2	5	5	5	5	4	4	32	6	35	
Paciente 29	4	5	5	4	5	5	5	4	5	0	0	4	0	4	5	6	5	3	5	5	4	3	42	8	36
Paciente 30	1	3	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	3	3	3	3	3	7	3	18
Paciente 31	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	6	5	6	6	5	5	5	1	3	41
Paciente 32	4	5	6	6	5	4	4	5	5	0	3	5	0	1	0	1	4	5	4	5	1	5	44	9	25
Paciente 33	1	1	1	3	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	3	2	4	5	3	6	5	6	9	3	34
Paciente 34	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	4	3	3	4	4	4	2	3	23	10	27
Paciente 35	1	1	1	1	1	1	6	1	1	1	0	1	0	0	5	3	6	6	6	1	6	6	14	2	39
Paciente 36	5	5	4	6	5	5	5	5	4	0	0	5	0	3	5	5	3	5	6	5	3	5	44	8	37
Paciente 37	4	4	5	5	6	6	4	6	6	5	5	5	5	5	4	4	5	5	1	3	3	4	46	25	29
Paciente 38	4	4	5	5	6	6	4	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	46	25	45
Paciente 39	4	4	4	4	4	1	3	5	6	0	4	0	5	5	4	1	3	4	5	5	5	6	35	14	33
Paciente 40	0	4	5	5	5	0	5	5	6	0	5	0	0	1	0	5	5	5	5	1	4	6	35	6	31
Paciente 41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	0	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	37	15	36
Paciente 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	45	11	37
Paciente 43	3	5	3	6	1	1	6	5	6	3	5	4	1	1	6	6	6	5	6	5	5	6	36	14	45
Paciente 44	4	4	2	3	4	3	3	3	3	0	1	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	29	9	36
Paciente 45	2	5	5	5	5	1	5	4	5	0	4	1	5	0	5	5	5	4	4	5	5	5	37	10	38
Paciente 46	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	1	2	4	1	3	4	4	4	4	4	3	34	12	30	
Paciente 47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	37	20	35
Paciente 48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	44	16	37
Paciente 49	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	33	13	34	
Paciente 50	5	5	4	2	2	5	5	5	5	1	6	6	6	1	6	5	5	5	5	5	5	5	38	20	41
Paciente 51	3	3	3	3	3	4	3	2	3	0	0	1	1	1	2	1	6	6	6	6	6	6	27	3	39
Paciente 52	1	4	1	5	3	3	5	3	3	0	0	0	0	1	3	5	5	5	5	5	4	5	28	1	37
Paciente 53	4	6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	6	4	4	3	4	41	18	33
Paciente 54	3	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	1	0	5	1	1	1	1	1	5	43	1	16	
Paciente 55	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	3	5	5	5	3	5	5	5	5	41	13	38
Paciente 56	4	6	4	5	5	4	6	5	5	0	0	3	0	4	5	5	4	4	5	4	3	5	44	7	35
Paciente 57	3	1	0	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	5	4	4	3	3	3	24	17	28
Paciente 58	5	5	5	5	5	5	4	6	4	0	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	44	17	39	

Paciente 59	3	4	0	5	5	4	5	5	5	1	0	0	3	0	5	5	5	5	4	4	1	5	36	4	34
Paciente 60	4	3	5	5	5	3	4	6	5	5	4	4	0	4	5	4	5	5	5	4	1	5	40	17	34
Paciente 61	4	4	3	1	2	3	1	1	2	0	0	0	0	1	5	3	2	5	2	4	2	4	21	1	27
Paciente 62	2	3	4	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	26	13	21
Paciente 63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	21	40
Paciente 64	3	4	2	5	4	1	3	4	5	1	1	1	3	0	1	4	4	3	4	3	1	4	31	6	24
Paciente 65	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	1	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31	12	28
Paciente 66	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	1	3	3	2	4	5	3	4	4	4	4	5	33	12	33
Paciente 67	3	3	2	2	2	4	2	4	5	3	2	5	2	3	3	4	3	5	4	5	4	4	27	15	32
Paciente 68	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	3	5	4	33	16	26
Paciente 69	3	5	4	4	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3	3	3	4	5	30	14	27
Paciente 70	1	3	4	5	6	6	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	39	22	34
Paciente 71	3	2	4	5	6	6	5	5	6	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	1	3	2	42	17	25
Paciente 72	2	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	2	3	35	21	21
Paciente 73	4	2	4	4	5	4	4	5	5	1	0	2	1	1	4	5	4	5	3	2	3	3	37	5	29
Paciente 74	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	3	2	3	4	4	32	18	27
Paciente 75	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	1	1	2	2	4	4	4	4	3	3	4	6	37	10	32
Paciente 76	3	5	4	5	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	5	2	5	5	4	4	5	4	37	17	34
Paciente 77	4	3	4	4	4	3	6	4	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	5	4	5	5	37	9	29
Paciente 78	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	4	2	4	5	4	28	16	30
Paciente 79	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	34	14	31
Paciente 80	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	0	0	3	4	4	5	2	4	4	4	5	6	40	11	34
Paciente 81	2	3	2	2	2	3	2	4	4	1	0	0	0	0	5	5	5	5	5	6	6	6	24	1	43
Paciente 82	4	4	4	5	4	5	3	2	3	1	2	2	3	4	3	3	4	4	4	5	6	6	34	12	35
Paciente 83	2	5	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	2	4	4	5	5	4	5	5	4	37	15	36
Paciente 84	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	6	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	40	17	31
Paciente 85	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	30	16	35
Paciente 86	1	5	3	3	3	3	3	1	3	1	0	3	0	3	5	3	5	5	1	3	3	5	25	7	30
Paciente 87	0	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	18	7	19
Paciente 88	0	0	2	2	3	3	2	1	3	0	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2	16	9	16
Paciente 89	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	12	8	29
Paciente 90	3	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	22	5	25

Paciente 91	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	45	25	37
Paciente 92	5	5	5	5	5	5	5	5	6	0	3	0	0	0	1	1	5	5	5	4	1	5	46	3	27
Paciente 93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	25	40
Paciente 94	1	5	4	3	1	3	5	1	1	5	5	5	2	0	6	6	6	5	6	6	6	6	24	17	47
Paciente 95	1	2	1	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	3	0	6	6	5	5	3	8	0	29
Paciente 96	3	5	2	1	2	2	4	1	5	0	0	1	0	1	4	4	5	5	5	5	5	4	25	2	37
Paciente 97	2	4	3	4	4	3	4	4	4	1	3	1	4	1	5	5	5	5	4	6	6	6	32	10	42
Paciente 98	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	5	2	4	5	5	5	6	32	15	36
Paciente 99	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	31	13	34
Paciente 100	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	21	40
Paciente 101	4	3	4	5	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	4	4	5	5	5	6	5	5	33	13	39
Paciente 102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	5	1	5	5	5	5	5	4	45	18	35
Paciente 103	3	3	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	3	2	4	5	5	5	4	4	5	5	41	15	37
Paciente 104	4	6	5	4	5	4	4	4	5	0	2	1	0	0	6	5	5	5	6	5	5	5	41	3	42
Paciente 105	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	0	1	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	35	3	48
Paciente 106	3	5	3	6	1	1	6	5	6	3	5	4	1	1	6	6	6	5	6	5	5	6	36	14	45
Paciente 107	5	5	4	2	2	5	5	5	5	1	6	6	6	1	6	5	5	5	5	5	5	5	38	20	41
Paciente 108	4	5	4	4	3	3	3	4	3	0	1	2	3	2	5	4	4	5	5	4	5	5	33	8	37
Paciente 109	3	3	3	3	3	4	3	2	3	0	0	1	1	1	2	1	6	6	6	6	6	6	27	3	39
Paciente 110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	25	40
Paciente 111	4	5	4	5	4	4	4	4	4	1	2	2	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	38	10	35
Paciente 112	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	5	2	4	5	5	5	6	32	15	36
Paciente 113	3	2	4	5	6	6	5	5	6	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	1	3	2	42	17	25
Paciente 114	3	4	4	3	4	4	3	4	3	0	0	2	3	1	2	5	5	5	5	5	4	4	32	6	35
Paciente 115	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	21	40
Paciente 116	4	6	4	4	4	5	3	3	4	2	1	0	0	2	6	5	5	5	6	5	4	5	37	5	41
Paciente 117	4	3	4	4	4	3	6	4	5	2	2	2	2	1	2	2	2	4	5	4	5	5	37	9	29
Paciente 118	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	0	0	3	4	4	5	2	4	4	4	5	6	40	11	34
Paciente 119	3	3	3	3	3	4	4	3	3	0	1	1	0	1	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3	29

Paciente 120	1	4	1	5	3	3	5	3	3	0	0	0	0	1	3	5	5	5	5	5	4	5	28	1	37
Paciente 121	3	1	0	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	5	4	4	3	3	3	24	17	28
Paciente 122	1	1	1	3	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	3	2	4	5	3	6	5	6	9	3	34
Paciente 123	5	5	5	6	5	5	6	4	4	3	4	6	5	3	5	5	4	3	5	4	6	5	45	21	37
Paciente 124	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	4	3	3	4	4	4	2	3	23	10	27
Paciente 125	3	4	0	5	5	4	5	5	5	1	0	0	3	0	5	5	5	5	4	4	1	5	36	4	34
Paciente 126	3	5	2	1	2	2	4	1	5	0	0	1	0	1	4	4	5	5	5	5	5	4	25	2	37
Paciente 127	3	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	22	5	25
Paciente 128	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	4	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	12	8	29
Paciente 129	2	3	4	3	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	26	13	21
Paciente 130	1	2	1	0	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	1	3	0	6	6	5	5	3	8	0	29
Paciente 131	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42	22	31
Paciente 132	1	3	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	3	3	3	3	3	7	3	18
Paciente 133	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	35	16	30
Paciente 134	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	37	20	35
Paciente 135	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	44	16	37
Paciente 136	3	2	4	4	3	4	4	5	5	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	5	34	14	31
Paciente 137	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	3	6	5	6	6	5	5	5	1	3	41
Paciente 138	4	2	4	4	5	4	4	5	5	1	0	2	1	1	4	5	4	5	3	2	3	3	37	5	29
Paciente 139	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	30	16	35
Paciente 140	3	5	3	4	5	3	5	6	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	39	19	33
Paciente 141	3	3	4	5	5	4	4	4	3	1	1	2	0	2	5	5	5	5	4	4	4	5	35	6	37
Paciente 142	5	5	5	5	5	5	5	5	5	0	5	0	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	45	11	37
Paciente 143	4	3	4	3	4	4	2	4	5	3	3	4	4	2	2	4	3	3	2	3	5	4	33	16	26
Paciente 144	1	5	4	3	1	3	5	1	1	5	5	5	2	0	6	6	6	5	6	6	6	6	24	17	47
Paciente 145	3	5	5	5	5	5	5	5	5	0	0	0	1	0	5	1	1	1	1	1	1	5	43	1	16
Paciente 146	0	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	2	3	18	7	19

Paciente 147	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	0	5	0	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	37	15	36
Paciente 148	0	4	5	5	5	0	5	5	6	0	5	0	0	1	0	5	5	5	5	5	1	4	6	35	6	31
Paciente 149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	45	25	37	
Paciente 150	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	39	17	28	

VARIABLE 2																																			V2	
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35		
7	7	9	9	8	7	8	9	8	7	6	8	7	10	7	5	5	4	4	7	5	4	6	3	7	7	5	8	7	8	5	8	6	7	8	236	
8	9	9	9	8	7	8	7	9	5	9	9	8	8	7	6	5	4	5	6	6	5	7	4	7	8	4	9	9	9	6	9	8	8	10	255	
8	10	7	8	8	7	6	9	8	8	7	7	6	9	6	6	5	4	3	7	5	5	6	4	9	8	6	8	10	8	7	7	7	7	9	245	
7	9	8	10	9	7	7	8	7	8	5	8	7	9	6	2	2	3	3	6	7	7	6	5	8	10	7	9	8	9	6	7	8	8	7	243	
7	7	6	6	6	5	6	7	7	7	9	5	6	9	9	3	8	7	7	9	9	9	9	2	9	9	6	9	10	9	9	9	9	9	6	259	
3	4	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	133	
4	5	2	2	3	4	5	4	2	2	1	6	3	6	6	5	3	4	3	6	6	6	6	6	4	3	6	5	3	4	5	6	4	5	3	148	
6	5	5	4	5	6	3	6	5	6	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	9	3	5	8	4	5	6	9	6	10	9	6	6	199	
5	3	1	2	3	2	7	5	4	4	3	2	4	7	5	7	6	5	7	7	7	7	8	7	4	4	5	8	4	7	4	6	6	6	2	174	
7	8	10	10	8	9	7	8	9	7	7	9	9	8	8	7	6	4	5	8	8	4	7	5	8	8	8	10	10	10	10	8	9	9	10	8	276
5	5	7	6	7	6	6	7	7	7	6	8	7	9	8	8	7	7	5	7	7	7	8	6	5	5	5	8	8	7	6	7	6	5	7	232	
8	8	8	9	8	8	7	8	7	8	7	7	8	10	8	7	7	6	4	7	8	6	8	5	7	5	7	7	10	9	6	8	8	6	8	258	
6	7	9	9	8	9	8	8	8	8	7	7	8	9	8	7	6	5	5	7	8	5	7	6	7	7	7	8	10	10	7	8	9	8	8	264	
7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	8	6	6	6	5	5	5	1	1	5	8	5	5	1	2	8	5	5	5	5	9	7	4	4	6	181	
10	10	9	10	10	10	7	10	10	8	8	9	7	9	5	6	5	7	4	7	7	7	8	9	7	7	8	10	10	10	7	9	7	9	10	286	
9	8	8	9	9	8	5	9	9	9	8	7	9	8	7	8	5	6	5	8	8	7	7	6	8	8	10	7	8	8	8	10	6	7	7	269	
7	8	7	7	8	7	6	7	5	7	6	7	6	9	7	7	4	4	3	6	7	8	7	8	8	7	6	8	8	8	8	7	8	6	8	240	
8	9	8	8	7	8	5	8	6	8	7	9	7	8	9	6	4	5	4	7	7	7	6	7	9	9	7	7	9	9	7	10	7	8	7	257	
6	5	6	7	7	7	3	3	7	5	5	5	2	8	6	8	6	6	6	5	5	6	6	6	7	6	2	5	6	7	6	7	6	7	8	203	
4	2	3	2	4	4	2	4	5	4	5	8	5	8	8	8	9	8	8	10	10	9	9	8	2	2	2	10	7	7	6	6	3	3	3	198	

6	6	6	7	7	7	6	5	6	7	5	6	6	8	6	7	6	5	7	7	7	7	8	7	7	7	6	7	6	8	8	8	8	8	8	8	236	
5	6	6	7	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	7	6	6	7	7	6	207		
7	8	9	8	8	8	8	7	8	8	8	5	6	8	8	6	8	8	8	8	6	5	5	4	8	6	6	7	8	7	7	7	8	8	8	252		
7	7	6	8	7	8	7	10	8	8	7	8	8	10	9	8	7	8	8	8	9	8	9	8	9	10	8	8	8	8	9	8	8	9	8	284		
6	7	7	8	8	10	10	10	10	10	10	10	5	10	10	5	7	5	5	4	5	4	7	7	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	285	
8	8	9	9	9	10	8	7	8	7	7	7	8	8	7	9	9	8	6	6	7	5	5	5	5	5	6	5	10	9	7	9	8	8	10	262		
5	4	6	6	7	7	8	7	7	8	8	7	9	10	8	9	5	5	5	5	5	6	7	4	7	9	9	10	10	10	9	10	10	10	10	262		
8	7	7	8	7	8	7	8	8	8	8	8	7	7	8	5	8	8	7	5	7	7	5	6	4	8	9	8	10	9	9	10	10	10	9	10	270	
6	3	4	5	4	5	7	6	6	4	5	5	5	8	7	7	6	4	6	7	8	7	7	6	6	6	6	8	5	7	5	7	7	7	5	207		
7	7	1	1	5	8	1	1	7	5	6	1	4	4	3	3	2	1	2	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	7	5	6	7	146		
8	9	5	9	9	9	10	10	10	8	7	8	9	7	6	8	4	1	1	1	1	3	1	1	10	10	10	5	10	9	7	10	10	4	7	237		
7	8	4	3	7	8	2	7	4	7	3	8	4	9	8	7	6	5	6	7	6	3	8	3	8	8	3	2	8	9	8	9	9	4	6	214		
6	5	4	3	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	4	6	5	6	4	3	2	8	6	6	4	4	6	4	8	6	4	4	176		
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7	7	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	171		
10	6	6	10	10	10	10	10	10	10	10	5	5	6	6	5	2	1	6	5	5	4	4	1	6	6	10	4	10	10	6	10	10	6	9	244		
5	3	4	5	5	5	5	6	3	4	5	6	4	7	7	6	6	3	6	7	7	5	7	6	4	5	4	9	4	4	4	6	5	6	5	183		
7	7	5	6	7	6	3	6	8	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	8	7	7	8	3	7	7	7	7	7	8	6	6	229		
9	9	3	9	7	9	10	9	9	8	9	6	8	9	6	7	7	7	7	6	6	7	8	7	7	8	3	7	7	7	7	7	8	6	9	258		
8	8	7	8	6	7	7	7	6	7	7	6	6	7	7	6	5	8	4	6	5	3	6	3	6	8	8	6	5	8	6	8	8	8	7	228		
7	8	3	9	8	8	4	6	7	8	7	6	1	9	9	1	2	5	7	8	7	8	7	2	10	10	9	9	7	7	8	7	9	3	7	233		
4	6	5	7	5	6	6	6	3	8	4	8	3	9	7	7	8	9	8	8	8	4	9	4	9	8	7	7	8	7	9	8	7	6	6	234		
7	8	6	7	7	7	8	7	2	6	6	7	6	8	8	7	8	8	8	8	10	9	3	5	5	6	9	2	2	7	7	8	8	8	8	236		
10	10	3	6	8	10	10	9	9	10	10	8	10	10	10	10	10	7	3	2	8	3	10	3	10	10	8	10	6	7	8	9	10	9	9	285		
6	7	7	8	7	7	8	8	7	7	8	8	8	8	8	5	5	5	7	6	7	8	8	8	8	8	8	7	7	8	7	7	8	8	6	8	253	
8	6	5	1	8	8	1	6	1	6	1	3	1	10	4	6	7	1	3	3	5	1	10	1	10	10	8	8	8	10	1	10	10	9	5	195		
7	9	7	7	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8	6	6	5	7	7	7	7	6	7	7	8	9	9	8	9	8	9	10	10	7	9	261		
6	7	7	5	5	5	6	7	7	6	6	8	8	7	7	5	6	6	6	6	7	8	8	7	7	8	7	7	8	7	7	9	7	7	238			
4	3	3	5	8	8	8	7	7	6	4	9	7	10	6	4	8	7	7	7	8	3	8	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	238		
7	10	9	7	8	9	8	8	7	7	7	7	8	8	8	8	8	7	4	7	5	5	6	7	6	8	8	7	7	7	7	8	7	8	8	256		
7	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	9	7	9	8	9	7	8	8	7	8	6	8	285



8	10	7	8	8	8	7	8	10	7	9	6	6	7	7	7	7	8	6	7	5	4	8	6	7	7	8	9	10	7	6	10	8	8	8	262	
9	7	7	9	9	9	8	10	8	6	6	8	5	8	8	7	8	6	7	8	7	7	6	5	8	9	8	8	9	7	8	8	8	8	8	267	
6	7	7	7	8	6	6	5	6	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	6	6	6	6	7	8	7	6	7	229	
4	4	5	4	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	7	6	6	6	5	6	5	6	7	6	5	7	7	8	8	7	6	7	6	206	
6	6	6	6	7	7	8	6	7	7	6	5	6	8	7	5	6	5	6	5	6	7	6	5	9	10	8	8	8	8	6	8	7	7	9	237	
5	4	4	3	5	6	6	6	7	5	7	4	6	8	8	6	7	5	6	6	3	5	7	6	6	7	6	6	7	5	7	7	7	6	9	208	
6	10	4	5	5	9	5	1	5	7	5	6	6	9	9	6	7	8	8	6	7	8	8	8	8	8	7	10	4	4	4	10	6	8	8	235	
5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	8	8	8	8	8	8	8	192
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	5	5	4	4	4	5	10	9	5	4	4	159	
2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	9	8	5	4	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	9	8	8	8	8	8	5	8	165
8	2	3	3	1	5	3	3	3	3	4	3	3	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	9	9	8	3	9	10	9	10	9	9	10	9	233	
2	3	3	3	4	4	4	3	8	8	8	8	8	8	8	3	5	5	8	8	9	9	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	3	229
7	8	9	9	8	8	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	8	278
7	7	8	8	8	8	7	8	7	7	7	8	7	6	8	7	3	2	8	2	9	7	8	5	7	2	6	3	8	8	7	9	8	8	8	8	236
8	5	7	1	3	4	1	1	2	2	8	1	2	9	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	8	1	6	10	1	9	10	10	10	10	1	6	153
2	2	6	1	2	1	7	6	5	5	5	5	3	7	6	6	8	2	2	6	6	1	8	4	5	5	5	2	5	5	8	6	9	5	5	166	
7	7	8	8	7	7	8	10	8	6	9	7	9	9	6	5	4	5	4	8	6	5	6	5	6	10	8	8	8	7	7	7	9	6	8	248	
7	8	9	8	7	8	9	9	8	8	8	7	7	10	5	7	7	5	5	8	9	9	9	5	8	10	7	10	9	9	8	7	8	9	9	276	
8	8	8	7	7	7	8	8	8	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8	3	8	6	4	6	5	7	8	8	10	8	8	8	8	9	10	10	264
8	4	4	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	7	3	8	7	8	9	7	8	8	8	8	9	9	8	9	8	10	9	9	270	
6	5	7	8	6	7	7	8	7	7	6	7	7	9	7	8	5	6	4	7	8	7	5	5	5	7	10	10	10	10	10	9	10	7	8	255	
8	4	8	8	8	8	4	8	6	6	7	6	7	7	8	8	8	8	8	8	8	9	8	6	6	5	5	7	8	8	8	8	9	9	8	255	
8	4	9	8	6	4	6	8	8	9	8	7	7	9	8	7	8	8	8	7	8	8	8	7	7	6	7	7	8	7	7	8	8	8	8	259	
10	10	9	10	10	10	7	10	10	8	8	9	7	9	5	6	5	7	4	7	7	7	8	9	7	7	8	10	10	10	7	9	7	9	10	286	
6	7	7	8	8	10	10	10	10	10	10	5	10	10	5	7	5	5	4	5	4	7	7	5	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	285
10	10	3	6	8	10	10	9	9	10	10	8	10	10	10	10	10	7	3	2	8	3	10	3	10	10	8	10	6	7	8	9	10	9	9	285	
7	9	9	9	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	8	8	9	9	7	9	8	9	7	8	8	7	8	6	8	285
7	7	6	8	7	8	7	10	8	8	7	8	8	10	9	8	7	8	8	8	9	8	9	8	9	10	8	8	8	8	9	8	8	9	8	284	
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	5	10	8	3	4	4	5	4	4	4	2	2	3	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	278



7	8	9	9	8	8	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	9	8	8	8	8	8	8	278		
7	8	10	10	8	9	7	8	9	7	7	9	9	8	8	7	6	4	5	8	8	4	7	5	8	8	8	10	10	10	10	8	9	9	10	8	276
7	8	9	8	7	8	9	9	8	8	8	7	7	10	5	7	7	5	5	8	9	9	9	5	8	10	7	10	9	9	8	7	8	9	9	276	
7	6	7	7	6	7	8	10	8	10	9	8	7	10	8	8	6	8	7	8	9	8	9	6	7	8	7	7	10	8	7	9	8	7	8	273	
8	7	7	8	7	8	7	8	8	8	8	7	7	8	5	8	8	7	5	7	7	5	6	4	8	9	8	10	9	9	10	10	10	9	10	270	
8	4	4	7	8	8	8	8	8	8	7	8	8	8	8	8	7	3	8	7	8	9	7	8	8	8	8	9	9	8	9	8	10	9	9	270	
9	8	8	9	9	8	5	9	9	9	8	7	9	8	7	8	5	6	5	8	8	7	7	6	8	8	10	7	8	8	8	10	6	7	7	269	
6	8	8	9	9	9	7	6	8	9	8	6	6	8	9	7	7	8	8	9	7	8	9	9	8	8	9	9	7	7	7	9	5	7	5	269	
7	7	8	7	6	7	8	8	8	9	10	8	7	7	8	7	8	7	6	9	7	3	6	7	7	10	8	9	10	8	8	7	10	7	8	267	
7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	8	6	6	6	5	5	5	1	1	5	8	5	5	1	2	8	5	5	5	5	9	7	4	4	6	181	
7	7	5	6	6	6	6	6	5	5	4	6	5	6	6	4	5	1	3	5	4	4	3	3	6	6	5	7	5	7	3	6	6	6	5	180	
5	4	7	5	5	4	8	7	7	5	5	6	5	7	3	4	4	1	3	4	6	3	3	2	5	6	6	5	5	7	5	8	8	7	5	180	
6	5	4	3	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	2	4	6	5	6	4	3	2	8	6	6	4	4	6	4	8	6	4	4	176	
5	3	1	2	3	2	7	5	4	4	3	2	4	7	5	7	6	5	7	7	7	7	8	7	4	4	5	8	4	7	4	6	6	6	2	174	
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	7	7	5	3	5	5	5	6	5	5	5	5	5	171	
3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	6	6	5	5	1	4	6	5	5	7	6	6	6	4	7	5	6	6	4	5	5	6	167	
2	2	6	1	2	1	7	6	5	5	5	5	3	7	6	6	8	2	2	6	6	1	8	4	5	5	5	2	5	5	8	6	9	5	5	166	
2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	1	1	9	8	5	4	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	9	8	8	8	8	8	5	8	165
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	5	5	4	4	4	5	10	9	5	4	4	159	
4	3	2	5	5	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	6	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	154
8	5	7	1	3	4	1	1	2	2	8	1	2	9	2	8	2	1	1	1	1	2	8	1	8	1	6	10	1	9	10	10	10	10	1	6	153
4	5	2	2	3	4	5	4	2	2	1	6	3	6	6	5	3	4	3	6	6	6	6	6	4	3	6	5	3	4	5	6	4	5	3	148	
7	7	1	1	5	8	1	1	7	5	6	1	4	4	3	3	2	1	2	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	4	7	5	6	7	146	
3	4	3	2	4	3	5	3	4	3	3	4	2	5	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	3	133	
6	7	7	5	5	5	6	7	7	6	6	8	8	7	7	5	6	6	6	7	8	8	7	7	7	8	7	7	8	7	7	7	9	7	7	238	

4	3	3	5	8	8	8	7	7	6	4	9	7	10	6	4	8	7	7	7	8	3	8	3	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	238
5	6	6	5	6	8	9	9	6	6	7	6	8	7	6	4	6	8	4	6	5	5	9	7	7	8	7	8	8	9	8	8	7	6	8	8	238	
8	9	5	9	9	9	10	10	10	8	7	8	9	7	6	8	4	1	1	1	1	3	1	1	10	10	10	5	10	9	7	10	10	4	7	237		
7	7	8	7	8	9	8	8	7	7	7	5	5	6	6	7	5	6	7	6	8	7	7	7	8	7	7	6	7	5	7	7	5	6	7	237		
6	6	6	6	7	7	8	6	7	7	6	5	6	8	7	5	6	5	6	5	6	7	6	5	9	10	8	8	8	8	6	8	7	7	9	237		
7	7	9	9	8	7	8	9	8	7	6	8	7	10	7	5	5	4	4	7	5	4	6	3	7	7	5	8	7	8	5	8	6	7	8	236		
6	6	6	7	7	7	6	5	6	7	5	6	6	8	6	7	6	5	7	7	7	7	8	7	7	7	6	7	6	8	8	8	8	8	8	8	236	
7	8	6	7	7	7	8	7	2	6	6	7	6	8	8	7	8	8	8	10	9	3	5	5	6	9	2	2	7	7	8	8	8	8	8	8	236	
8	4	4	7	8	7	8	8	7	8	7	7	7	8	7	8	8	6	8	4	3	4	3	4	5	5	7	8	8	9	8	8	8	8	8	9	236	
7	7	8	8	8	8	7	8	7	7	7	8	7	6	8	7	3	2	8	2	9	7	8	5	7	2	6	3	8	8	7	9	8	8	8	8	236	
7	6	3	5	8	8	8	8	8	5	8	9	7	9	8	7	8	2	3	7	8	5	8	3	8	8	8	8	8	8	8	4	7	3	7	235		
6	10	4	5	5	9	5	1	5	7	5	6	6	9	9	6	7	8	8	6	7	8	8	8	8	8	7	10	4	4	4	4	10	6	8	8	235	
4	6	5	7	5	6	6	6	3	8	4	8	3	9	7	7	8	9	8	8	8	4	9	4	9	8	7	7	8	7	9	8	7	6	6	234		
7	8	3	9	8	8	4	6	7	8	7	6	1	9	9	1	2	5	7	8	7	8	7	2	10	10	9	9	7	7	8	7	9	3	7	233		
8	2	3	3	1	5	3	3	3	3	4	3	3	9	9	9	9	9	8	8	8	8	8	9	9	8	3	9	10	9	10	9	9	10	9	233		
5	5	7	6	7	6	6	7	7	7	6	8	7	9	8	8	7	7	5	7	7	7	8	6	5	5	5	8	8	7	6	7	6	5	7	232		

## Anexo 5: Base de datos SPSS

	d1	d2	d3	agotamiento emocional	despersonalización	realización personal	síndrome de burnout	v2	calidad de vida	var	var
1	39,00	19,00	33,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	236,00	medio		
2	39,00	17,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	255,00	alto		
3	36,00	18,00	27,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	245,00	medio		
4	43,00	19,00	32,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	243,00	medio		
5	30,00	17,00	32,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	259,00	alto		
6	35,00	16,00	30,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	133,00	bajo		
7	42,00	22,00	31,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	148,00	medio		
8	41,00	15,00	32,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	199,00	medio		
9	45,00	21,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	174,00	medio		
10	38,00	10,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	276,00	alto		
11	39,00	17,00	28,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	232,00	medio		
12	39,00	10,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	258,00	alto		
13	39,00	11,00	38,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	264,00	alto		
14	29,00	3,00	29,00	alto	bajo	bajo	riesgo de burnout	181,00	medio		
15	41,00	3,00	42,00	alto	bajo	alto	riesgo de burnout	286,00	alto		
16	37,00	5,00	41,00	alto	medio	alto	riesgo de burnout	269,00	alto		
17	33,00	8,00	36,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	240,00	medio		
18	33,00	11,00	39,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	257,00	alto		
19	35,00	20,00	28,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	203,00	medio		
20	51,00	25,00	16,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	198,00	medio		
21	35,00	6,00	37,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	236,00	medio		
22	34,00	18,00	30,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	207,00	medio		
23	34,00	19,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	252,00	alto		
24	33,00	8,00	37,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	284,00	alto		
25	35,00	3,00	48,00	alto	bajo	alto	riesgo de burnout	285,00	alto		
26	20,00	2,00	44,00	medio	bajo	alto	no presenta burnout	262,00	alto		
27	32,00	16,00	42,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	262,00	alto		

	d1	d2	d3	agotamiento emocional	despersonalización	realización personal	síndrome de burnout	v2	calidad de vida	var	var
27	32,00	16,00	42,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	262,00	alto		
28	32,00	6,00	35,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	270,00	alto		
29	42,00	8,00	36,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	207,00	medio		
30	7,00	3,00	18,00	bajo	bajo	bajo	no presenta burnout	146,00	medio		
31	1,00	3,00	41,00	bajo	bajo	alto	no presenta burnout	237,00	medio		
32	44,00	9,00	25,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	214,00	medio		
33	9,00	3,00	34,00	bajo	bajo	medio	no presenta burnout	176,00	medio		
34	23,00	10,00	27,00	medio	alto	bajo	tendencia al burnout	171,00	medio		
35	14,00	2,00	39,00	medio	bajo	medio	riesgo de burnout	244,00	medio		
36	44,00	8,00	37,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	183,00	medio		
37	46,00	25,00	29,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	229,00	medio		
38	46,00	25,00	45,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	258,00	alto		
39	35,00	14,00	33,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	228,00	medio		
40	35,00	6,00	31,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	233,00	medio		
41	37,00	15,00	36,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	234,00	medio		
42	45,00	11,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	236,00	medio		
43	36,00	14,00	45,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	285,00	alto		
44	29,00	9,00	36,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	253,00	alto		
45	37,00	10,00	38,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	195,00	medio		
46	34,00	12,00	30,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	261,00	alto		
47	37,00	20,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	238,00	medio		
48	44,00	16,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	238,00	medio		
49	33,00	13,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	256,00	alto		
50	38,00	20,00	41,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	285,00	alto		
51	27,00	3,00	39,00	alto	bajo	medio	riesgo de burnout	278,00	alto		
52	28,00	1,00	37,00	alto	bajo	medio	riesgo de burnout	180,00	medio		
53	41,00	18,00	33,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	213,00	medio		

	d1	d2	d3	agotamiento emocional	despersonalización	realización personal	sindrome de burnout	v2	calidad de vida	var	var
53	41,00	18,00	33,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	213,00	medio		
54	43,00	1,00	16,00	alto	bajo	bajo	riesgo de burnout	235,00	medio		
55	41,00	13,00	38,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	250,00	alto		
56	44,00	7,00	35,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	186,00	medio		
57	24,00	17,00	28,00	medio	alto	bajo	tendencia al burnout	180,00	medio		
58	44,00	17,00	39,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	227,00	medio		
59	36,00	4,00	34,00	alto	bajo	medio	riesgo de burnout	167,00	medio		
60	40,00	17,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	197,00	medio		
61	21,00	1,00	27,00	medio	bajo	bajo	riesgo de burnout	218,00	medio		
62	26,00	13,00	21,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	154,00	medio		
63	45,00	21,00	40,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	240,00	medio		
64	31,00	6,00	24,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	224,00	medio		
65	31,00	12,00	28,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	248,00	alto		
66	33,00	12,00	33,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	257,00	alto		
67	27,00	15,00	32,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	249,00	alto		
68	33,00	16,00	26,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	236,00	medio		
69	30,00	14,00	27,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	240,00	medio		
70	39,00	22,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	246,00	alto		
71	42,00	17,00	25,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	273,00	alto		
72	35,00	21,00	21,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	253,00	alto		
73	37,00	5,00	29,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	237,00	medio		
74	32,00	18,00	27,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	261,00	alto		
75	37,00	10,00	32,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	255,00	alto		
76	37,00	17,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	228,00	medio		
77	37,00	9,00	29,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	269,00	alto		
78	28,00	16,00	30,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	250,00	alto		
79	34,00	14,00	31,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	238,00	medio		

Vista de datos Vista de variables

	d1	d2	d3	agotamiento emocional	despersonalización	realización personal	sindrome de burnout	v2	calidad de vida	var	var
79	34,00	14,00	31,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	238,00	medio		
80	40,00	11,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	267,00	alto		
81	24,00	1,00	43,00	medio	bajo	alto	no presenta burnout	262,00	alto		
82	34,00	12,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	267,00	alto		
83	37,00	15,00	36,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	229,00	medio		
84	40,00	17,00	31,00	alto	alto	bajo	sindrome de burnout	206,00	medio		
85	30,00	16,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	237,00	medio		
86	25,00	7,00	30,00	medio	medio	bajo	riesgo de burnout	208,00	medio		
87	18,00	7,00	19,00	medio	medio	bajo	riesgo de burnout	235,00	medio		
88	16,00	9,00	16,00	medio	medio	bajo	riesgo de burnout	192,00	medio		
89	12,00	8,00	29,00	bajo	medio	bajo	riesgo de burnout	159,00	medio		
90	22,00	5,00	25,00	medio	medio	bajo	riesgo de burnout	165,00	medio		
91	45,00	25,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	233,00	medio		
92	46,00	3,00	27,00	alto	bajo	bajo	riesgo de burnout	229,00	medio		
93	45,00	25,00	40,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	278,00	alto		
94	24,00	17,00	47,00	medio	alto	alto	riesgo de burnout	236,00	medio		
95	8,00	,00	29,00	bajo	bajo	bajo	no presenta burnout	153,00	medio		
96	25,00	2,00	37,00	medio	bajo	medio	no presenta burnout	166,00	medio		
97	32,00	10,00	42,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	248,00	alto		
98	32,00	15,00	36,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	276,00	alto		
99	31,00	13,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	264,00	alto		
100	45,00	21,00	40,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	270,00	alto		
101	33,00	13,00	39,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	255,00	alto		
102	45,00	18,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	255,00	alto		
103	41,00	15,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	259,00	alto		
104	41,00	3,00	42,00	alto	bajo	alto	riesgo de burnout	286,00	alto		
105	35,00	3,00	48,00	alto	bajo	alto	riesgo de burnout	285,00	alto		

Vista de datos Vista de variables

	d1	d2	d3	agotamiento emocional	despersonalización	realización personal	síndrome de burnout	v2	calidad de vida	var	var
105	35,00	3,00	48,00	alto	bajo	alto	riesgo de burnout	285,00	alto		
106	36,00	14,00	45,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	285,00	alto		
107	38,00	20,00	41,00	alto	alto	alto	tendencia al burnout	285,00	alto		
108	33,00	8,00	37,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	284,00	alto		
109	27,00	3,00	39,00	alto	bajo	medio	riesgo de burnout	278,00	alto		
110	45,00	25,00	40,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	278,00	alto		
111	38,00	10,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	276,00	alto		
112	32,00	15,00	36,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	276,00	alto		
113	42,00	17,00	25,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	273,00	alto		
114	32,00	6,00	35,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	270,00	alto		
115	45,00	21,00	40,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	270,00	alto		
116	37,00	5,00	41,00	alto	medio	alto	riesgo de burnout	269,00	alto		
117	37,00	9,00	29,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	269,00	alto		
118	40,00	11,00	34,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	267,00	alto		
119	29,00	3,00	29,00	alto	bajo	bajo	riesgo de burnout	181,00	medio		
120	28,00	1,00	37,00	alto	bajo	medio	riesgo de burnout	180,00	medio		
121	24,00	17,00	28,00	medio	alto	bajo	tendencia al burnout	180,00	medio		
122	9,00	3,00	34,00	bajo	bajo	medio	no presenta burnout	176,00	medio		
123	45,00	21,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	174,00	medio		
124	23,00	10,00	27,00	medio	alto	bajo	tendencia al burnout	171,00	medio		
125	36,00	4,00	34,00	alto	bajo	medio	riesgo de burnout	167,00	medio		
126	25,00	2,00	37,00	medio	bajo	medio	riesgo de burnout	166,00	medio		
127	22,00	5,00	25,00	medio	medio	bajo	riesgo de burnout	165,00	medio		
128	12,00	8,00	29,00	bajo	medio	bajo	riesgo de burnout	159,00	medio		
129	26,00	13,00	21,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	154,00	medio		
130	8,00	,00	29,00	bajo	bajo	bajo	no presenta burnout	153,00	medio		
131	42,00	22,00	31,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	148,00	medio		


Vista de datos Vista de variables

	d1	d2	d3	agotamiento emocional	despersonalización	realización personal	síndrome de burnout	v2	calidad de vida	var	var
131	42,00	22,00	31,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	148,00	medio		
132	7,00	3,00	18,00	bajo	bajo	bajo	no presenta burnout	146,00	medio		
133	35,00	16,00	30,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	133,00	bajo		
134	37,00	20,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	238,00	medio		
135	44,00	16,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	238,00	medio		
136	34,00	14,00	31,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	238,00	medio		
137	1,00	3,00	41,00	bajo	bajo	alto	no presenta burnout	237,00	medio		
138	37,00	5,00	29,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	237,00	medio		
139	30,00	16,00	35,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	237,00	medio		
140	39,00	19,00	33,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	236,00	medio		
141	35,00	6,00	37,00	alto	medio	medio	riesgo de burnout	236,00	medio		
142	45,00	11,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	236,00	medio		
143	33,00	16,00	26,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	236,00	medio		
144	24,00	17,00	47,00	medio	alto	alto	riesgo de burnout	236,00	medio		
145	43,00	1,00	16,00	alto	bajo	bajo	riesgo de burnout	235,00	medio		
146	18,00	7,00	19,00	medio	medio	bajo	riesgo de burnout	235,00	medio		
147	37,00	15,00	36,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	234,00	medio		
148	35,00	6,00	31,00	alto	medio	bajo	tendencia al burnout	233,00	medio		
149	45,00	25,00	37,00	alto	alto	medio	tendencia al burnout	233,00	medio		
150	39,00	17,00	28,00	alto	alto	bajo	síndrome de burnout	232,00	medio		
151											
152											
153											
154											
155											
156											
157											

Vista de datos Vista de variables



## Anexo 6: Documentos administrativos




# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 13 de diciembre del 2021

**OFICIO N°546-2021-UAI-FCS**  
MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE  
SAMUEL JORGE TARQUI MAMANI  
ALCALDE  
ESQ. PASAJE JOSE OLAYA CON AV. OBRERA S/N



PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.



La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



**Mg. Giorgia A. Aquije Cárdenas**  
DECANO (e)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

---

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica  
☎ 056 269176  
🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)



## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

### Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre

Siendo las 12:10 horas del día 23 / 12 / 2021, me constituí en el domicilio del notificado, con el propósito de notificar el (los) documentos(s) que se indica en el punto 1. de la presente constancia de notificación.

#### 1. DATOS GENERALES DE LA NOTIFICACIÓN

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL NOTIFICADO: Robert Hualpa Perca

DOC. IDENTIDAD: DNI  C.E.  RUC  Número: 4 7 1 7 7 5 8 9

DOMICILIO: Villa Unión M.P L. 8 C 6

Distrito: Alto Selva Alegre Provincia: Arequipa Departamento: Arequipa

DOCUMENTO(S) NOTIFICADO(S):  
CARTA N° 187 - 2021 - SGGRRNH / 6A / MDSA

#### 2. ACTO DE NOTIFICACIÓN: Datos de quien recepciona

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL QUE RECEPCIONA: Robert Hualpa Perca

DOC. IDENTIDAD: DNI  C.E.  RUC  Número: 4 7 1 7 7 5 8 9

RELACIÓN CON EL NOTIFICADO			
Personalmente	Familiar (cuál es su vínculo, esposo, hijo...)	OTROS (señale cuál)	
<u>X</u>			
Mesa de Partes	Empleado	Vigilante/Portero	OTROS (señale cuál)

[Firma]  
Firma o Sello

#### 3. EN CASO DE SER LA NOTIFICACIÓN INFRUCTUOSA: Características del domicilio/inmueble

Levanto la presente acta para los fines de Ley, conforme a lo establecido en el artículo 21° de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, que establece el procedimiento para la notificación de actos administrativos.

Para lo cual señalo algunas características del domicilio:

- |                                   |   |   |
|-----------------------------------|---|---|
| <input type="checkbox"/> Casa     | N° de pisos <input type="text"/>        | N° medidor de luz <input type="text"/>  |
| <input type="checkbox"/> Tienda   | N° puertas <input type="text"/>         | N° medidor de agua <input type="text"/> |
| <input type="checkbox"/> Oficina  | Color de fachada <input type="text"/>   |   |
| <input type="checkbox"/> Edificio | Color de la puerta <input type="text"/> |   |
| <input type="checkbox"/> Con reja |   |   |

#### 4. DATOS DEL NOTIFICADOR

Dejo registrados mis datos y firmo al pie de presente documento de notificación dando fe del procedimiento.

DATOS DEL NOTIFICADOR			
Diligencia	Primera Visita	Segunda Visita	Tercera Visita
	<u>23 / 12 / 2021</u>	<u>/ /</u>	<u>/ /</u>
Nombre	<u>Gina Loza Mamani</u>		DNI: <u>4264798</u>
<u>[Firma]</u> Firma			Huella

## AUTORIZACIÓN

La Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre.

Por medio del presente, se brinda la autorización correspondiente, para la realización de encuestas que se realizará al personal de las distintas áreas de nuestra entidad.

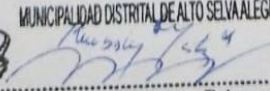
Ello en atención a lo solicitado en el Exp. 15314-2021-MP/MDASA, donde se comunica que los estudiantes del programa académico de Psicología, de la Universidad Autónoma de Ica, vienen elaborando su tesis profesional denominada: *"SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021"*.

Por lo tanto, se autoriza los permisos correspondientes, para dicha actividad, a los señores:

- Huallpa Perca, Robert, identificado con DNI 47177589.
- Aguilar Carrillo, Jhender Andree, identificado con DNI 72739891.

Es cuanto se comunica para otorgar las facilidades correspondientes en pro del mejoramiento académico.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE  
  
Abog. Kimberly S. Martínez Bejarano  
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos





# MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

Arequipa, 23 de diciembre del 2021

## CARTA N° 187 - 2021-SGGRRHH/GA/MDASA

Sr.  
ROBERT HUALLPA PERCA  
Presente. –

REFERENCIA: Expediente N° 15314-2021-MP/MDASA

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacerle llegar un atento saludo a nombre de la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE y comunicarle lo siguiente:

Que, en atención al documento de la referencia, se solicita autorización para poder aplicar encuestas al personal que labora en nuestra entidad ello con la finalidad de que pueda realizar su tesis profesional “*SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021*”.

Al respecto, le informamos que el mismo cuenta con la **autorización** respectiva para que pueda aplicar los respectivas encuestas en las diferentes áreas de nuestra entidad, anexo al mismo la **carta de autorización**.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE  
  
Abog. Kimberly S. Martínez Bejarano  
Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos

KSMB/glm  
C.c: Archivo

## Anexo 7: Evidencia fotográfica











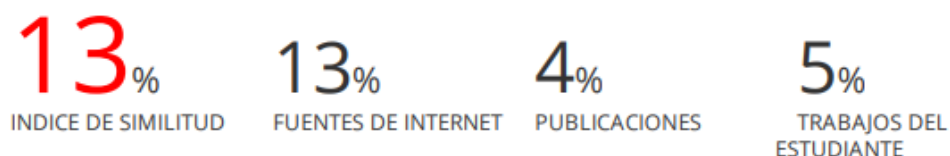




## Anexo 4: Informe de Turnitin al 28% de similitud

### SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ALTO SELVA ALEGRE DE AREQUIPA 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.autonomadeica.edu.pe">repositorio.autonomadeica.edu.pe</a> Fuente de Internet	6%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado