



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Burnout y calidad de vida en trabajadores del Municipio Distrital  
de Coasa en el departamento Puno 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORAS:**

Miranda Cahuana, Sharmelyn Candelaria (orcid.org/0000-0003- 1484-4119)

Tintaya Mamani, Lisbet (orcid.org/0000-0002-1119-4977)

**ASESORA:**

Dra. Vásquez Varas, Giuliana Violeta (orcid.org/0000-0003- 3941-1707)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mi madre Yolanda Cahuana Palao y mi hermano Gonzalo por brindarme su apoyo para desarrollarme en mi vida profesional, también lo dedico a mi novio Miguel por su apoyo y paciencia incondicional.

Este trabajo lo dedico a mi familia que siempre me están apoyando en mis proyectos y también a mi esposo que de igual manera me alienta a seguir con mis metas y a mi hijito que es mi motivación.

### **AGRADECIMIENTO:**

Agradecemos en primer lugar a Dios ya nuestros padres por su apoyo incondicional y también a todas las personas que depositaron su confianza y participación en esta investigación para lograr nuestros objetivos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO:.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT:.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	9
3.1. Tipo y diseño de investigación tipo de investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización: .....	9
3.3. Población, muestra y muestreo Población: estuvo constituido por 80 personas .....	10
3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos .....	11
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos:.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES:.....	26
VII. RECOMENDACIONES:.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Características sociodemográficas de la muestra .....	11
<b>Tabla 2</b> Juicio de magistradas versados del Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach.....	14
<b>Tabla 3</b> Juicio de magistrados versados del Cuestionario de Whoqol – Bref. ....	16
<b>Tabla 4</b> Niveles de burnout de la muestra.....	18
<b>Tabla 5</b> Niveles de calidad de vida de la muestra .....	18
<b>Tabla 6</b> Resultados del análisis de normalidad .....	19
<b>Tabla 7</b> Resultados del análisis de correlación de Spearman .....	20

## RESUMEN

La siguiente investigación tiene como principal objetivo es el analizar la relación entre burnout y calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022. El estudio es de diseño no experimental contando con una población de 80 trabajadores de la Municipalidad; por lo que fueron aplicadas el Inventario "Burnout" de Maslach (MBI) y el cuestionario de WHOQOL-BREF; se realizó análisis sobre las dimensiones de la variable burnout, se encontró correlación inversa fuerte y significativa en agotamiento emocional ( $\rho = 0.53$ ,  $p = 0.01$ ) y despersonalización( $\rho = 0.47$ ,  $p = 0.01$ ) con la variable calidad de vida y realización personal con la variable calidad de vida no presento correlación significativa ( $p > 0.05$ ). Por lo tanto, en dicho municipio no existe excesivo agotamiento emocional, y que la mayoría de personas encuestadas tienen un nivel medio de calidad de vida. Lo cual quiere decir que la mayoría de personas cuentan con un estilo de vida regularmente favorable que es adecuado para ellos. Esto concluye que si existe relación entre burnout y la calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad.

**Palabras clave:** Burnout, calidad de vida, trabajadores.

## **ABSTRACT:**

The main objective of the following research is to analyze the relationship between burnout and quality of life in the workers of the municipality of Coasa in the department of Puno 2022. The study is of non-experimental design with a population of 80 workers of the Municipality; Therefore, the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the WHOQOL-BREF questionnaire were applied; an analysis was performed on the dimensions of the burnout variable, a strong and significant inverse correlation was found in emotional exhaustion ( $\rho = -0.53$ ,  $p = 0.01$ ) and depersonalization ( $\rho = -0.47$ ,  $p = 0.01$ ) with the variable quality of life and personal fulfillment with the quality of life variable, there was no significant correlation ( $p > 0.05$ ). Therefore, in said municipality there is no excessive emotional exhaustion, and the majority of people surveyed have an average level of quality of life. Which means that most people have a fairly favorable lifestyle that is right for them. This concludes that there is a relationship between burnout and quality of life in the workers of the municipality.

**Keywords:** Burnout, quality of life, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

El burnout es un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se refiere al ambiente de trabajo, al estrés del trabajo y tiene muchos efectos físicos y psicológicos (Sevilla & Sanchez, 2021).

Burnout o síndrome de estar quemado es reconocido como una enfermedad en cual afecta tanto emocional como físico en los trabajadores por la Organización mundial de salud(OMS) y en el que este año es incluido en el CIE-11 (OMS, 2019).

La OIT al estudiar la situación de cada región del mundo encontró que un problema que causa pérdidas millonarias y enfermedades hasta quitarse la vida los trabajadores, este problema es el estrés laboral que va en aumento por la alta competitividad, altas expectativas y excesivas horas de trabajo (ONU, 2016).

En México, considerando que el 85% de las organizaciones son tóxicas, es decir que no brindan las condiciones adecuadas para el desarrollo de su gente, no tienen la capacidad de protegerse y provocan que los trabajadores sufran síndrome de burnout (Villavicencio & Martínez, 2018).

En Perú, el 60% de los empleados se encuentran bajo estrés y, según el Instituto Integrador, son propensos a la deserción laboral o síndrome de burnout debido al desgaste mental y físico gradual (el Economista América, 2018).

En nuestro lugar de estudio, su ambiente de trabajo fue descrito como competitivo, exigente y agotador, ya que los trabajadores de la agencia debían cumplir con horas extras para completar la carga de trabajo, y el factor acumulativo agotaba a los trabajadores.

Se formuló el problema siguiente ¿Preexiste analogía entre burnout y la calidad de vida en el personal de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022?

Nuestra investigación es justificada por los siguientes puntos:

La justificación es teórica según Bernal (2010) en el que señalan que dicha justificación tiene el propósito de reflexión y discusión académica sobre un conocimiento previo.

Ayudará a prevenir que las personas desarrollen síndrome de burnout y mejorar sus condiciones de existencia laboral y propio, los beneficiarios serán los recursos humanos de los municipios antes mencionados, ya que su impacto es que los logros alcanzados en el proyecto de investigación ayudan a los empresarios del municipio de Coasa a comprender mejor el Síndrome de Burnout e inquieta su vida cotidiana, que al brindarles información podrán perfeccionar su área profesional y propio. Útil para la ciudadanía, porque no existen estudios con estas inestables. También ayuda a fundar algunas teorías que constituye una buena tendencia a la supervivencia y SB, y por su puesto servirá como precursor para pendientes averiguaciones.

**Con lo anteriormente proseguimos:**

**Objetivo general:** analizar la correlación entre burnout y calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno en el año 2022.

**Y siendo los siguientes objetivos específicos:**

Conocer los niveles de burnout en los trabajadores del municipio de Coasa del departamento de Puno 2022.

Conocer los niveles de calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022.

Identificar la relación entre calidad de vida y el agotamiento emocional en los trabajadores del municipio de Coasa del departamento de Puno 2022.

Identificar la relación entre calidad de vida y la despersonalización en los trabajadores del municipio de Coasa del departamento de Puno 2022.

Para lo cual la siguiente hipótesis general:

Existe relación significativa entre burnout y calidad de vida en trabajadores de la Municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022.

Y siendo las siguientes hipótesis específicas:

Existe relación directa entre burnout y calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022

Existe relación directa entre calidad de vida y la despersonalización en trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022.

Existe relación indirecta entre calidad de vida y la realización personal en trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Se consideró los siguientes antecedentes para nuestra indagación, en el rango nacional tenemos a:

Salé (2018) en la tesis “Calidad de Vida Ocupacional y Síndrome de Burnout en Personal de Salud de Centros de Salud Materno Infantil del Perú en 2018”, tuvo como objetivo establecer una correspondencia entre la viabilidad ocupacional y los síntomas de burnout para los profesionales de esta entidad. El estudio fue cuantitativo, no experimental y transversal. La población es 100% trabajadores. Las herramientas utilizadas fueron los cuestionarios: CVP-35 y Escala de Burnout de Maslach. Estudio concluye que existe una analogía prohibida entre estas variables.

Roca (2017) en la tesis titulada “La carga de trabajo, el control, el desgaste y la calidad en una institución financiera de Lima”, Su objetivo fue examinar la relación entre los marcadores de identidad de SB, las áreas de presencia ocupacional y las capacidades de presencia ocupacional. La muestra estuvo compuesta por 100 empleados de una entidad financiera de la capital peruana. Para medir estas variables se utilizaron tres cuestionarios: la Escala de Burnout de Maslach, el Cuestionario de Dominio de Vida Laboral y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional. La conclusión es que existe una relación entre las variables.

Echegaray Luperdi (2021) en la tesis titulada “Burnout y la calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas en el 2021”. Su objetivo Su objetivo fue estudiar la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas. El estudio fue cuantitativo, interpretativo, no experimental y transversal. La conclusión de la investigación fue que existe una relación inversa entre las variables ( $p < 0,05$ ).

Vásquez-Chuquimarca (2020) en la tesis titulada “Síndrome de Burnout y su impacto en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui - Lambayeque – 2019”. El objetivo fue establecer la interacción de cambiantes en los profesores de la I.E. La indagación desarrollada ha sido cuantitativa, colateral. Se manejaron los formularios: (MBI) y CVP-35 Questionnaire. El resultado que obtuvo ha sido que el síndrome de burnout describió el 58% de la variabilidad en la capacidad de realidad profesional y la

conclusión ha sido que hay interacción inversa entre dichos cambiantes al asociarse el SB y la capacidad de vida de los profesionales de enfermería. Una de las conclusiones es que los resultados ratificaron una interacción inversa reveladora entre estas inconstantes.

Chávez-Fernández (2018), en la tesis titulada “Factores de riesgo del síndrome de burnout en estudiantes de la Clínica Odontológica Universitaria Regional de Puno, 2017”. El objetivo fue analizar los factores de riesgo del síndrome de burnout en estudiantes de la clínica odontológica universitaria de Puno. Se trata de un estudio transversal y prospectivo. La población está conformada por estudiantes de las clínicas odontológicas universitarias: UNA, UANCV en Juliaca y UAP-Sede Puno en la zona de Puno. Se aplicaron técnicas de encuesta utilizando como herramienta el test de Maslach validado y un cuestionario estructurado para factores de riesgo. Se encontró que hubo asociación entre los factores de riesgo de los estudiantes y el síndrome de burnout en 12% para la UNA, 3,3% para la UANCV y 1,7% para la UAP, lo que contrastó fuertemente con la prueba de chi-cuadrado. La conclusión fue que si tienen relación las variables ( $p < 0,05$ ).

Percca-Cutipa (2017), en la tesis titulada “Clima Organizacional y Síndrome de Burnout en Servidores Públicos del Gobierno del Distrito de Acora, durante el año 2017”. dicha investigación es cuantitativa, no experimental y transversal. Su objetivo el clima organizacional y síndrome de Burnout en una empresa y que concluye en: observa como provechoso, debido a que es probable que se da una estabilidad en el trabajo, que impulsan la vida social y respaldo entre su personal, pero un 31.7% aún tiene un clima de organización por optimizarse, lo que significa que factores como el liderazgo, motivación y satisfacción laboral aun no son considerados, debido a que la toma de decisiones y los procesos son altamente burocráticos. De acuerdo a los resultados en las dimensiones del síndrome de burnout, se confirma que un 78.05% tiende a padecer este síndrome, es un valor muy excesivo considerando que la mayor parte del personal siente un clima organizacional sólido o sano.

A nivel internacional tenemos a: Salgado-Roa y Leria-Dulčić (2019) en su artículo titulado “Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral entre funcionarios

de salud pública chilenos” El objetivo fue examinar la sociedad en los cambios de SB, SL y CVP, con una población de ciento sesenta nueve expertos en salud estatal de Chile, y se concluyó que el 10% diferenció niveles significativos de SB, satisfacción sindical, realismo laboral. 88,8% Moderado/Moderado. En el que concluyeron la analogía de las variables entre sí.

En la presente investigación se tomó en cuenta diversas teorías sobre las variables burnout y calidad de vida que detallaremos a continuación:

El síndrome de Burnout es generado por el estrés crónico en el centro laboral es un (acumulativo y a largo plazo), con repercusiones negativas tanto a nivel personal y organizacional, y trasciende en determinadas áreas del trabajo, voluntario, profesional o doméstico, mientras este se haga de forma directa con grupos de usuarios, sin embargo, se tiene que advertir que el SB se expone menos en trabajos manuales, el estrés laboral no se considera como SB(Buendía & Ramos, 2001).

Según Maslach y Jackson (1981), mencionan que hay tres dimensiones de magnitud, desgaste emocional (aumento frecuente): los trabajadores sindicalizados sienten que sus recursos emocionales están abrumados por el estrés de las interacciones personales del día a día con las personas directamente afectadas por este más allá del servicio. Despersonalización: los empleados desarrollan emociones negativas hacia las personas con las que trabajan, y estas emociones negativas se manifiestan en reacciones y comportamientos basados en esas emociones. Baja ejecución personal: El empleado ve sus tareas de manera negativa, lo que afecta su autoestima, auto estándares y cooperación con otros empleados.

Desde el año 2000, el 'burnout' ha sido declarado por la OMS como parte del problema laboral que trastorna las funciones vitales y cerebrales e incluso puede conducir a la muerte. En Costa Rica se ha acumulado poco conocimiento orientado a inculcar los efectos del SB en el personal del sector salud, presentándose muestras pequeñas que van del 20% al 70% (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 1982).

En las últimas dos décadas, el agotamiento se ha identificado, definido y practicado cada vez más en áreas de trabajo no especificadas, comúnmente enmascarando circunstancias como la fatiga crónica y el estrés sindical. Inicialmente, estaba destinado únicamente a los empleados del sector social y de la salud. Actualmente, el síndrome de la 'marca' se expone como resultado de una mala conceptualización de los intereses de una determinada empresa. Psicología social: investigación definida, prevención discriminatoria y enfoques patológicos en condiciones únicas (Martínez Pérez, 2010).

El agotamiento es común entre los empleados que se relacionan personalmente con los consumidores y usuarios. En el análisis de la planta mexicana, se utilizaron cuatro medidas para calcular dos recursos: exceso de trabajo, SB y capacidad de vida laboral. Los efectos representan los efectos efectivos y aparentes del exceso sobre el SB y los problemas laborales y familiares y las consecuencias perjudiciales del exceso sobre la autosatisfacción ocupacional. Además, las juntas se asocian positivamente con el esfuerzo laboral y familiar, y el rechazo a la complacencia sindical (Patlán Pérez, 2013).

CVT, o simplemente rentabilidad, indica qué tan insatisfechos o satisfechos están los trabajadores de una empresa, dependiendo del lugar donde laboran. Negativo, por lo general afecta el funcionamiento óptimo (Baitul, 2012).

Conceptualizar persistencia como una adaptación, incluir la tipología percepciones, destrezas y carencias de las dependientes percibidas por sujetos y conjuntos sociales. Para estudiar la calidad de vida en consorcio, se consideró criterios colectivos son válidos al momento y argumento particular de su establecimiento (Levy & Anderson, 1980).

Metas perceptuales o subjetivas y visiones de CVT (Social Metrics). Salud mental, participación comunitaria y más. También se han considerado y pueden mencionarse diversas fuentes de información sobre el campo laboral (Salas & Glickman, 1990).

La CVL (calidad de vida), se muestran los trabajadores de una empresa sobre su grado de insatisfacción o satisfacción con base al lugar en el que se desenvuelven, como resultado se genera una evaluación del desarrollo y del grado

de bienestar que estas condiciones ocasionan en los recursos humanos, la cual mientras sea negativa afecta de forma general en el óptimo funcionar de la organización (Baitul, 2012).

Todo ello permite conceptualizar el concepto de calidad de vida como una adaptación entre las características de las situaciones del mundo real y las expectativas, capacidades y necesidades del individuo tal como las perciben los individuos y los grupos sociales. Para analizar la calidad de vida en una sociedad, es necesario considerar el establecimiento de un estándar colectivo que es válido solo en el tiempo y contexto específico en el que se estableció (Levy & Anderson, 1980).

Objetivos de la CVT (indicadores sociales) y los puntos de vista percibidos o subjetivos. Bienestar emocional, Integración con la comunidad, Relaciones familiares y sociales, Riqueza material y bienestar material, Salud, Seguridad, Trabajo y otras formas de actividad productiva, Desde este punto solo profundizamos al problema de la definición de calidad de vida. También se ha tomado en cuenta diversas fuentes referidas al campo de trabajo podemos mencionar a (Salas & Glickman, 1990; Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011).

Hoy en día, una diversa gama de autores, en su mayoría de países desarrollados, se preocupan por la utilidad y la supervivencia del conocimiento. El conocimiento que tienen los sujetos para formular los siguientes argumentos y el contexto depende de las evaluaciones ambientales, los datos y la equidad. Algunos autores sugieren que la supervivencia se deriva de diferentes valores de visión multidimensional. Levy & Anderson (1980) se refieren al bienestar social, psicológico y físico o carácter preliminar de la felicidad, satisfacción y recompensa percibida por cada grupo de sujetos.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación tipo de investigación**

Se realizó el estudio el cual responde al tipo descriptiva correlacional. Hernández et al. (2014) de acuerdo a este modelo de investigación “tiene como intención evaluar la relación que exista entre 2 o más conceptos o variables”.

#### **Diseño de investigación**

El estudio muestra un diseño no experimental, según Hernández et al. (2014) son estudios que se hacen sin manipular premeditadamente varia blesy en los que únicamente se observan los fenómenos en su ambiente para luego realizar un análisis

#### **3.2. Variables y operacionalización:**

##### **Variable 1: Burnout**

**Definición:** También conocido como “síndrome de estar quemado”, definido por diferentes autores e imita la tensión emocional crónica, el agotamiento físico y/o emocional, el marcado deterioro del rendimiento y los sentimientos de impotencia frente a los competidores (Perlmann & Hartman, 1982).

**Definición operacional:** El instrumento utilizado tuvo una duración de 15 minutos y fue el Maslach Burnout Inventory (MBI). Como se muestra en el Anexo 1.

##### **Indicadores:**

**Agotamiento Emocional:** 1,2,3,6,8,13,14,16,20

**Despersonalización:** 5,10,11,15,22

**Realización personal:** 4,7,9,12,17,18,19,21 Escala de medición: Nominal

##### **Variable 2: Calidad de vida**

**Definición:** según casas et al, (2002), es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la complacencia, la estimulación y el rendimiento laboral. Según lo destacado por estos autores, la CVT es un intervalo dinámico e incesante en el que la actividad

laboral está constituida objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos relacionales para contribuir al más completo desarrollo del ser humano, también agregan que el constructo de CVT trata de conciliar los aspectos del trabajo relacionados con la experiencia del trabajador y los objetivos organizacionales.

**Definición operacional:** El instrumento utilizado tiene una duración de un cuarto de hora y es: “World Health Organization Quality of Life- version breve” (WHOQQOL – BREF). Como se muestra en el anexo 1.

**Indicadores:**

**Física:** 3,4,10,15,16,17,18

**Psicológica:**5,6,7,11,19 **Social:** 20,21,22

**Ambiental:**8,9,12,13,14,23,24,25

Escala de medición: nominal

### **3.3. Población, muestra y muestreo Población: estuvo constituido por 80 personas**

**Muestra:** La muestra estuvo conformada 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coasa, las edades de los participantes oscilaban entre 19 Y 70 años (M=35.28, DE=12.36); el tiempo de trabajo de los participantes oscilan de 3 a 240meses (M=19.6, DE=27.6).

La Tabla 1 describe las características sociodemográficas de la muestra.

**Tabla 1.***Características sociodemográficas de la muestra*

Variable	Categoría	Numero	Porcentaje
Sexo	Femenino	38	47.5%
	Masculino	42	52.5%
Estado civil	Soltero	57	71.2%
	Casado	15	18.7%
	Viuda	3	3.7%
	Unión libre	2	2.5%
	Separado	3	3.7%
Lugar de procedencia	Juliaca	18	22.5%
	Azángaro	4	5%
	Coasa	23	28.7%
	Puno	25	31.5%
	Crucero	1	1.2%
	Macusani	3	3.7%
	Cusco	1	1.2%
	Sandia	2	2.5%
	Arequipa	2	2.5%
	Ayaviri	1	1.2%
Con quien vive	Solo	37	46.2%
	Con pareja	22	27.5%
	Con familia	21	26.2%
Tiene hijos	Si	35	43.7%
	No	45	56.2%
Cargo desempeña	Jefe	30	37.5%
	Asistente	50	62.5%
Tipo de contrato	Cas	42	52.5%
	Nombrado	4	5%
	Locación	27	33.7%
	Planilla	7	8.7%

**3.4. Técnicas e instrumentos recolección de datos**

Questionario sociodemográfico: Para la recolección de datos se escogió la técnica mediante encuestas, por lo cual se preguntará información sobre la edad, sexo, estado civil, etc. Fue utilizado este cuestionario para conocer las características de la población en cuestión.

## **Cuestionario 1:** Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)

Ficha técnica

**Autor:** (Maslach & Jackson, 1981)

Adaptación: española.

**Nombre original:** Maslach Burnout Inventory, Manual.

**Aplicación:** Adultos de forma propia y agrupada.

**Tiempo de aplicación:** unos 15 min aprox.

**Descripción:** son veintidós ítems en escala Likert con tres dimensiones.

**Objetivo:** Medir el nivel de estrés laboral.

**Confiabilidad:** Los valores alfa de Cronbach van de 0 a 1. En salud, puntuaciones similares superiores a 0,8 se consideran buenas y brindan estabilidad para la implementación de herramientas en experiencias de salud. (Carvajal et al., 2011).

El coeficiente omega-omega (McDonald, 1970) se utilizó para valorar el utensilio a análisis actual con el alfa de Cron Bach. Zinberg et al. (2005). Se tomaron en cuenta tolerancias para  $\omega$ , con valores de 00.70 y 00.90 (Campo & Oviedo, 2008).

La dimensión agotamiento emocional presentó un índice Omega de 0.80, la dimensión despersonalización presentó un índice Omega de 0.77, la dimensión realización personal presentó un índice Omega de 0.80. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

**Validez:** Por medio de la prueba estadística Rho de Pearson, se determinaron que los puntajes del instrumento estudiado están vinculados con las medidas de otros constructos que se puede considerar, en fundamentos teóricos, que se aproximen a la derivada por dicho instrumento (Carvajal et al., 2011). Para evaluar la validez de constructo en la presente investigación se realizó un Análisis

Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando el método Weighted least squares mean and variance adjusted (WLSMV) debido al carácter categórico de los datos en una muestra de 80 con la finalidad de corroborar la existencia de 3 dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal). El índice de ajuste absoluto calculado fue chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) y el índice de ajuste parsimonioso utilizado fue el error de aproximación cuadrático medio (Root-Mean-Square Error of Approximation, RMSEA). Los índices de ajuste comparativo utilizados fueron Comparative Fit Index (CFI) y Tucker Lewis Index (TLI). Los valores RMSEA menores que .06 indicaban un buen ajuste del modelo, entre .06 y .08 un ajuste razonable, entre .08 y .10 un ajuste mediocre, y mayores que .10 indicaban falta de ajuste. Los índices CFI y TLI debían ser mayores o cercanos a .90 o .95 (Brown, 2015; Byrne, 1998). Los índices de adecuación de ajuste presentados se seleccionaron en función de su popularidad en la literatura y, sobre todo, por su desempeño favorable en la investigación de simulación de Monte Carlo (Brown, 2015).

El resultado del AFC evidencio que el modelo propuesto tuvo un ajuste adecuado a los datos [ $\chi^2$  (206) = 288.8;  $p = .001$ ; CFI =0.96; TLI =0.96; RMSEA =0.071 (intervalo de confianza del 95% 0.051 – 0.090)], confirmando la estructura original del modelo. Los 22 ítems en la escala presentaron pesos de factores estadísticamente diferentes de cero. Como puede ser observado en el Anexo 2, los ítems del factor de agotamiento emocional presentaron cargas factoriales entre 0.37 y 0.84, del factor de despersonalización presentaron cargas factoriales entre 0.59 y 0.74, del factor de realización personal presentaron cargas factoriales entre 0.36 y 0.79

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 2 presenta el juicio de jueces del instrumento Inventario de Burnout de Maslach.

**Tabla 2.**

*Juicio de magistradas versados del Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach.*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Giuliana Violeta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Doctora	Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga	Suficiencia
3	Doctora	Vilma Miguelina Bohorquez García	Suficiencia

Fuente: Ver anexo 3.

## **Cuestionario 2:** Cuestionario de WHOQOL- BREF

### **Tarjeta de datos**

**Nombre:** “World Health Organization Quality of Life- version breve”

**Autor:** Grupo WHOQOL-100 en 15 centros internacionales

**Tipo de aplicación:** auto aplicado

**Tiempo de aplicación:** 10 min

**Ámbito de aplicación:** general

**Descripción:** El cuestionario está conformado por 25 ítems, por lo cual esta puntuando en la escala de tipo Likert, dentro de las cuales se encuentran 4 dimensiones y son las siguientes: física, psicológica, ambiental y social.

**Validez:** Por medio de la prueba estadística se determinaron que los puntajes del instrumento estudiado están vinculados con las medidas de otros constructos; el Coeficiente de validez de V de Aiken  $<.80$ .

Para evaluar la validez de constructo en la presente investigación se realizó un Análisis Factorial Confirmatorio (AFC) utilizando el método Weighted least squares mean and variance adjusted (WLSMV) debido al carácter categórico de los datos en una muestra de 80 con la finalidad de corroborar la existencia de 4 dimensiones (física, psicológica, social, ambiental). El índice de ajuste absoluto

calculado fue chi-cuadrado ( $\chi^2$ ) y el índice de ajuste parsimonioso utilizado fue el error de aproximación cuadrático medio (Root-Mean-Square Error of Approximation, RMSEA). Los índices de ajuste comparativo utilizados fueron Comparative Fit Index (CFI) y Tucker Lewis Index (TLI). Los valores RMSEA menores que .06 indicaban un buen ajuste del modelo, entre .06 y .08 un ajuste razonable, entre .08 y .10 un ajuste mediocre, y mayores que .10 indicaban falta de ajuste. Los índices CFI y TLI debían ser mayores o cercanos a .90 o .95 (Brown, 2015; Byrne, 1998). Los índices de adecuación de ajuste presentados se seleccionaron en función de su popularidad en la literatura y, sobre todo, por su desempeño favorable en la investigación de simulación de Monte Carlo (Brown, 2015).

El resultado del AFC evidenció que el modelo propuesto tuvo un ajuste adecuado a los datos [ $\chi^2$  (269) =574.5;  $p = 001$ ; CFI =0.93; TLI =0.92; RMSEA=0.12 (intervalo de confianza del 95% 0.10-0.13)], confirmando la estructura original del modelo. Los 25 ítems en la escala presentaron pesos de factores estadísticamente diferentes de cero. Como puede ser observado en el Anexo 4, los ítems del factor físico presentaron cargas factoriales entre 0.23 y 0.76, del factor psicológico presentaron cargas factoriales entre 0.47 y 0.78, del factor social presentaron cargas factoriales entre 0.63 y 0.79, del factor ambiental presentaron cargas factoriales entre 0.23 y 0.73.

Para evaluar la validez de contenido del instrumento en el presente estudio, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad. La tabla 3 presenta el juicio de jueces del instrumento Whoqol – Bref.

**Tabla 3.**

*Juicio de magistrados versados del Cuestionario de Whoqol – Bref.*

<b>N°</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Nombres y apellidos del experto</b>	<b>Dictamen</b>
1	Magister	Giuliana Violeta Vásquez Varas	Suficiencia
2	Doctora	Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga	Suficiencia
3	Doctora	Vilma Miguelina Bohorquez García	Suficiencia

Fuente: Ver anexo 5

**Confiabilidad:** se puntualiza con un alfa de Cron Bach de 0,89 para el cuestionario total. Para la consistencia interna de los factores se calculó dimensión salud física = 0,71, dimensión psicológica = 0,75, dimensión social =0,63 y dimensión ambiental = 0,76.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio se utilizó el coeficiente Omega  $\omega$  (McDonald, 1970) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cron Bach (Zinbarg et al., 2005). Se consideraron valores aceptables de  $\omega$ , valores entre 0,70 y 0,90 (Campo-Arias & Oviedo, 2008).

La dimensión física presentó un índice Omega de 0.74, la dimensión psicológica presentó un índice Omega de 0.80, la dimensión social presentó un índice Omega de 0.73, la dimensión ambiental presentó un índice Omega de 0.72. Los cuales son considerados valores aceptables, evidenciándose una adecuada consistencia interna del instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

Se sistematizó con los titulares de las entidades antes mencionadas quienes aprobaron por escrito el uso de las herramientas implementadas en el tercer mes de este año. Se aplicó las fichas técnicas a empleados mediante un cuestionario y se estimó que tomó 15 minutos por herramienta. Los participantes dieron su consentimiento informado para facilitar su elección de participación en el estudio.

El documento se aplica a los empleados, envió un confirmatorio la diligencia del documento (consulte Apéndices 6-8).

### **3.6. Método de análisis de datos:**

El tratamiento inicial de la información es el primer paso que se realizó, luego al seleccionar las pruebas optimas se procedió con el llenado de puntuaciones de los cuestionarios en una plantilla de datos Excel. El análisis de datos se realizó por el software estadístico JASP en el que se realizó el análisis de normalidad con las variables de burnout y calidad de vida, luego se realizó el análisis inferencial con análisis de correlación de Spearman entre agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y calidad de vida.

Con los puntajes que se obtuvo se procedió al análisis descriptivo de variables por separado, la media, desviación estándar, frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Aspectos éticos**

Bajo la guía de la universidad para garantizar la aptitud ética de la averiguación, y se esfuerza por maximizar el bienestar de los colaboradores que cada participante presenta para su firma, respetar el principio de ganar- ganar.

#### IV. RESULTADOS ANÁLISIS CARACTERISTICOS

La tabla 4 se pueden observar los niveles de Burnout de la muestra estudiada. Como puede evidenciarse el 18.75% de los participantes presentaron un alto nivel de burnout, el 72.50% medio y el 8.75% es bajo.

**Tabla 4.**

*Niveles de burnout de la muestra*

<b>Variable</b>	<b>Categorías</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Burnout	Bajo	7	8.75
	Medio	58	72.5
	Alta	15	18.75

La Tabla 5, se pueden observar los niveles de estilo de vida de la muestra estudiada. Se observa que el 0% de la población tiene un nivel bajo de estilo de vida, el 60% es medio y el 40% es alta.

**Tabla 5.**

*Niveles de calidad de vida de la muestra*

<b>Variable</b>	<b>Categorías</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
Calidad de Vida	Bajo	0	0%
	Medio	48	60%
	Alta	32	40%

#### **Análisis de normalidad**

Los resultados de la prueba de la distribución de las variables burnout y calidad de vida pueden visualizarse en la Tabla 6. Las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, física, psicológica, social y ambiental presentaron una distribución no normal de los datos ( $p < 0.05$ ).

**Tabla 6.***Resultados del análisis de normalidad*

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Shapiro</b>	<b>P</b>
	Agotamiento emocional	0.96	0.02
Burnout	Despersonalización	0.95	0.005
	Realización personal	0.96	0.01
Calidad de vida	Física	0.95	0.009
	Psicológico	0.98	0.49
	Social	0.96	0.01
	Ambiental	0.96	0.01

**ANALISIS INFERENCIAL****Correlación**

La Tabla 7 muestra efectos de anti-estudio sobre la angustia emocional, la despersonalización, el incremento particular y la disposición de vida. La primera reveló un afanoso y reveladora correlación negativa, apoyando la aprobación de la tercera hipótesis. La cuarta hipótesis específica se acepta porque existe una enérgico e indicadora relación negativa, entre las variables relacionadas y las variables de calidad de vida. No hubo sociedad indicadora entre la realización personal y la aptitud de vida ( $p > 0,05$ ), lo que significa que se refutó la quinta elección.

**Tabla 7.***Resultados del análisis de correlación de Spearman*

Variable 1	Variable 2	Coefficiente de correlación	P
Agotamiento emocional	Calidad de vida	0.53	0.01
Despersonalización	Calidad de vida	0.47	0.01
Realización personal	Calidad de vida		0.69

## V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal: Analizar la relación entre burnout y la calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022 y formulamos la siguiente hipótesis general: Existe relación entre burnout y la calidad de vida en trabajadores de la municipalidad de Coasa del departamento de Puno 2022. Y para corroborar o refutar las hipótesis fueron formulados objetivos específicos con sus respectivas hipótesis específicas que será posteriormente discutidas.

### **Discusión descriptiva de cada variable:**

**Burnout:** El primer objetivo específico fue conocer los niveles de burnout en los trabajadores de la municipalidad de Coasa, en los resultados del estudio de esta investigación se demostró que en una gran mayoría de las personas que trabajan en dicha entidad evidencian que si fueron afectados con el síndrome del quemado (burnout) pero poseen diferentes niveles de burnout de los cuales el nivel predominante es el nivel medio en segundo lugar fue el nivel alto y por último el nivel bajo; sin embargo es significativo el porcentaje que se obtuvo en el nivel alto de burnout lo cual tiene se debe tomar en cuenta así como lo señalan Maslach & Jackson (1981) que en mayor frecuencia el personal que trabaja directamente o continuamente en un gran porcentaje de su tiempo diariamente produce en dicho personal mayores niveles de burnout ya que provoca en los trabajadores mayor desgaste ocupacional y emocional.

Ya que el resultado que se obtuvo es un nivel medio se puede explicar que, bajo el contexto de dicha entidad, esta no abarca grandes presupuestos ni gran población por lo que la mayoría de las personas que laboran en la entidad no tienen una carga laboral fuerte continua donde no involucra mayor desgaste emocional y presente un bajo conflicto ético.

**Calidad de vida:** El segundo objetivo específico fue conocer los niveles de calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad de Coasa, los resultados obtenidos demuestran que los trabajadores de dicha entidad presentan diferentes niveles de calidad de vida las cuales son alto y medio; el mayor porcentaje que se obtuvo fue del nivel medio y en segundo fue el nivel alto ya

que el nivel bajo se obtuvo cero por ciento, estos resultados se pueden interpretar que en los trabajadores de dicha entidad presentan niveles de calidad de vida buenos pero que todavía no son óptimos al cien por ciento esto se puede relacionar con el área laboral de dichos trabajadores ya que lo que pase en él trabajo o por su trabajo les afecta directamente así como señalan los autores Casas et al. (2002) que el trabajo o todo lo que involucra este, tiene relación a la calidad de vida del trabajador, ellos lo dividen en dos dimensiones la primera es en su entorno y la segunda dimensión es la experiencia del trabajador las que denominan objetiva y subjetiva respectivamente, en estas dimensiones la primera que es objetiva se refiere a los materiales, salud, limpieza, condiciones del empleo, pago del trabajo, seguridad, defensa y otros varios más y la segunda dimensión que es subjetiva se refiere a compensar necesidades en el centro de labor, habilidades, conocimientos, destrezas del empleado en su puesto a laborar, un pago justo, proporcionalidad entre el trabajo y la familia, que se brinde oportunidad de crecimiento y desarrollo en su campo labora y otros aspectos más.

El resultado predominante es el nivel medio de la calidad de vida en los trabajadores en dicha entidad por su mayor porcentaje a comparación de los otros niveles, esto quiere decir que tienen una condición buena pero no es al cien por ciento lo que se puede explicar que no cuentan con condiciones óptimas en las que se puedan desenvolver mejor ya que no existe movilidad local y presenta escases de transporte regional, corte constante de servicios básicos y telefonía, precios elevados en la canasta básica e indumentaria que fue expresado por los participantes; otro aspecto también importante es que la mayoría de los trabajadores de dicha entidad no son del mismo pueblo o no viven regularmente en dicha localidad ya que son de diferentes ciudades o distritos y cada fin de semana viajan a estar con sus respectivas familias, lo cual no es favorable para su calidad de vida.

### **Discusión de resultados inferenciales (correlación):**

En relación de los resultados inferenciales el tercer objetivo de la investigación fue identificar la relación de calidad de vida y agotamiento emocional

en los trabajadores de la municipalidad de Coasa y nuestra hipótesis era que si existe relación directa entre calidad de vida y el agotamiento emocional en los trabajadores en dicha entidad, los resultados encontrados fueron que existe relación inversa, fuerte y significativa entre calidad de vida y agotamiento emocional que corroboraron la existencia de esta relación lo que significa que cuando mayor es el agotamiento emocional es menor la calidad de vida. Estos resultados coinciden con el estudio de Suasnabar Cayco (2017) en el que se encontró en sus resultados que si existe una relación significativa inversa entre sus variables.

Al obtener el resultado de relación directa, inversa y significativa esto se puede explicar en que algunos de los trabajadores de dicha entidad que por el temor de no poder culminar con satisfacción su trabajo designado aumenta la presión y tienen que permanecer horas extras en su centro de labor lo que fatiga a los trabajadores, causando agotamiento emocional y disminuye la calidad de vida al no poder cumplir con sus horas de descanso y merienda. El autor Baitul (2012) señala que el grado de insatisfacción en su lugar de trabajo afectara en forma general el buen funcionamiento de la entidad y el de su vida personal, el cual debería ser evaluado las condiciones en el que laboran dichos empleados.

En relación de los resultados inferenciales el cuarto objetivo de la investigación fue identificar la relación de calidad de vida y despersonalización en los trabajadores de la municipalidad de Coasa y nuestra hipótesis fue que si existe relación directa entre calidad de vida y la despersonalización en los trabajadores de dicha entidad y los resultados fueron que existe relación inversa, fuerte y significativa entre calidad de vida y despersonalización, los resultados encontrados confirman la existencia de esta relación lo que significa que cuando mayor es la despersonalización es menor la calidad de vida. Estos resultados se ratifican con el estudio de Echeagaray Luperdi (2021) en el que se encontró en sus resultados que si existe una relación directa entre dichas variables.

Al obtener el resultado de relación directa, inversa y significativa esto se puede explicar que los trabajadores de dicha entidad tienen un incremento de ciertas actitudes o emociones negativas dirigidas a los usuarios que buscan que se les brinden apoyo en alguna diligencia como un modo de consecuencia a su descenso de calidad de vida. Los autores Salas & Glickman (1990) señalan que

algunos puntos con mayor relevancia de los indicadores sociales de la calidad de vida en el trabajo son el bienestar emocional, integrarse socialmente y una buena relación familiar y social, estos ayudan a mejorar la productividad tanto laboral como en el área personal, pero, si por lo contrario no se practica estos indicadores, la calidad de vida descendería.

En relación de los resultados inferenciales el quinto objetivo de la investigación fue identificar la relación de calidad de vida y realización personal en los trabajadores de la municipalidad de Coasa y nuestra hipótesis era que si existe relación directa entre calidad de vida y la realización personal en los trabajadores de dicha entidad y los resultados fueron que no existe una relación directa entre calidad de vida y realización personal, los resultados encontrados fueron refutan por el estudio de Vásquez-Chuquimarca (2020) en el que encontraron que si existe una relación directa entre las variables de calidad de vida y realización personal.

Al obtener el resultado que no existe una relación directa entre dichas variables esto se puede explicar que aunque su calidad de vida de los trabajadores de dicha entidad incremente o tenga un descenso no tiene relación con la realización personal por que encontraran alguna motivación, ambición o esperanza para poder alcanzar sus metas personales como profesionales porque expresan deseos de crecer; lo que expresaron en la investigación fue que una de sus motivaciones más resaltantes es la competencia entre grupos ya que los trabajadores se agrupan de acuerdo por su lugar de procedencia para buscar un mayor cargo dentro de la entidad. Los autores Levy & Anderson (1980) señalan que cada grupo o individuo busca su satisfacción las cuales pueden ser recompensas o cumplir algunas de sus necesidades que pueden ser prioritarias o no, estos pueden ser en diferencias áreas como en su bienestar social, físico o psicológico que se encuentran dentro del contexto que se encuentra en las que formo sus metas, objetivos y también depende de la situación de su entorno.

**Limitaciones: Las limitaciones que hubo fueron:**

Primero la ciudad no tiene muchos trabajadores, por lo que el tamaño de la muestra es pequeño.

Segundo el tiempo que planificamos y coordinamos con la organización tuvo que extenderse debido a los traslados.

Tercero fue el espacio que nos fue designado por la entidad para llevar a cabo las indicaciones y relación de los instrumentos utilizados.

Cuarto Inexactitud de contribución e interés de algunos de los copartícipes en esta tesis.

## VI. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Se presenta las asociaciones encontradas entre el agotamiento y la habitabilidad como una divulgación no oblicua, y los primordiales resultados sugieren que muestra que coexiste una asociación reveladora. lo que se reflexiona correcto. Suposiciones frecuentes deseada.

**SEGUNDO:** Respecto al primer objetivo específico, se demostró que en un 72.50% de las personas encuestadas tienes un nivel medio de burnout en los trabajadores de la municipalidad de Coasa.

**TERCERO:** Respecto al segundo objetivo específico, se demostró que el 60% de las personas encuestadas tienen un nivel promedio de calidad de vida en los trabajadores de la municipalidad de Coasa.

**CUARTO:** Respecto al tercer objetivo específico, se demostró que existe relación entre la variable agotamiento emocional y la variable calidad de vida presentaron una correlación directa fuerte y significativa ( $p = 0.53$ ,  $p = 0.01$ ), aceptando válida la primera hipótesis específica.

**QUINTO:** Respecto al cuarto objetivo específico, se demostró que existe relación entre la variable despersonalización y la variable calidad de vida presentaron una correlación directa fuerte y significativa ( $p = 0.47$ ,  $p = 0.01$ ), aceptando válida la segunda hipótesis específica.

**SEXTO:** Respecto al quinto objetivo específico, se demostró que existe relación entre la dimensión realización personal y calidad de vida presentaron correlación no significativa ( $p > 0.05$ ), aceptando la tercera hipótesis específica.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda a los jefes de cada área del municipio distrital de Coasa implementar estrategias para los trabajadores para que procuren mejorar su calidad de vida profesional y así poder superar los estados de estrés en el trabajo y su vida diaria.

**Segundo:** Se recomienda también a los encargados de recursos humanos del municipio distrital de Coasa implementar dinámicas y/o técnicas para mejorar su estado emocional y así poder garantizar un buen desempeño laboral.

**Tercero:** Se recomienda a los jefes de cada área del municipio distrital de Coasa realizar talleres de terapias para que puedan mejorar su calidad de vida tanto profesional como en su vida diaria.

**Cuarto:** Se recomienda coordinar entre los jefes de cada área de la municipalidad distrital de Coasa la necesidad de incentivar el desarrollo de los trabajadores por los logros que obtuvieron u obtienen con el fin de que se sientan realizados profesionalmente.

**Quinto:** Se recomienda a futuros investigadores que se tome en cuenta tener una muestra con una mayor población e incrementar el interés de trabajar con una población de municipalidades de distritos gobernadores en cada circunscripción de Coasa deben efectuar pericias para los recursos humanos que desean corregir sus habilidades de supervivencia laboral para que puedan enfrentar las jactancias de situaciones estresantes en el adeudo y en la vida cotidiana.

## REFERENCIAS

- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal Of Management And Business Research*, 12(18).
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales (3ra ed.)*. Colombia: Pearson Educación
- Brown, T. A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research*. Guilford Publications.
- Buendía, J., & Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Pirámide.
- Byrne, B. M. (1998). *Structural equation modeling with LISREL, PRELIS, and SIMPLIS: Basic Concepts, applications and programming*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5). <https://doi.org/10.1590/S0124-00642008000500015>
- Carvajal, A., Centeno, C., Watson, R., Martínez, M., & Sanz Rubiales, Á. (2011). ¿Cómo validar un instrumento de medida de la salud? *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*, 34(1), 63–72. <https://doi.org/10.4321/s1137-66272011000100007>
- Casas, J., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143–160. [https://www.researchgate.net/profile/Susana\\_Lorenzo/publication/237316492\\_Dimensiones\\_y\\_medicion\\_de\\_la\\_calidad\\_de\\_vida\\_laboral\\_en\\_profesionales\\_sanitarios/links/574e-%0A8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Susana_Lorenzo/publication/237316492_Dimensiones_y_medicion_de_la_calidad_de_vida_laboral_en_profesionales_sanitarios/links/574e-%0A8f6e08ae8bc5d15c02ca.pdf)
- Chávez Fernández, F. A. (2018). Factores de riesgo del síndrome Burnout en los alumnos de las clínicas odontológicas de las Universidades de la Región Puno 2017. (Tesis de doctorado) [Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7936>

Echegaray Luperdi, X. (2021). Burnout y calidad de vida laboral en empresas públicas y privadas. (Tesis de grado) (Vol. 2) [Universidad de Lima].

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/13187?locale-attribute=en>

el Economista América. (2018). Trabajadores con estrés están propensos al Síndrome de Burnout. [https://www.economistaamerica.pe/actualidad-eAm-peru/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-Sindrome-de-Burnout.html#:~:text=El 60%25 de trabajadores en, sostuvo Luis Olavarría, coordinador de](https://www.economistaamerica.pe/actualidad-eAm-peru/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-Sindrome-de-Burnout.html#:~:text=El%2060%25%20de%20trabajadores%20en,%20sostuvo%20Luis%20Olavarr%C3%ADa,%20coordinador%20de)

Gálvez Herrer, M. (2019). Burnout según la OMS. Clasificando el sufrimiento. <https://proyectohuci.com/es/burnout-segun-la-oms-clasificando-el-sufrimiento/>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6a ed.). McGraw Hill.

Hombrados, M. I. (1997). Estrés y Salud. Promolibro.

Levy, L., & Anderson, L. (1980). La tensión psicosocial, población, ambiente y calidad de vida. El manual moderno, S.A.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia,

0(112), 42. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). Maslach Burnout Inventory. Manual. University of California, Consulting Psychologists Press.

McDonald, R. P. (1970). THE THEORETICAL FOUNDATIONS OF PRINCIPAL FACTOR ANALYSIS, CANONICAL FACTOR ANALYSIS, AND ALPHA

FACTOR ANALYSIS. British Journal of Mathematical and Statistical Psychology, 23(1), 1–21. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1970.tb00432.x>

Moreno-Jiménez, B., Garrosa Hernández, E., & Gálvez Herrer, M. (2005). Personalidad Positiva Y Salud: Psicología de la salud. Temas actuales de investigación en Latinoamérica., 59–76.

OMS. (2019). Burnout y la OMS.

- ONU. (2016). OIT alerta de un aumento del estrés laboral con consecuencias cada vez más graves. noticias ONU.
- Patlán Pérez, J. (2013). Effect of burnout and work overload on the quality of work life. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445–455. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.11.010>
- Percca Cutipa, M. L. (2017). Clima organizacional y síndrome de burnout en los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Acora, periodo 2017. (Tesis de grado) [Universidad Nacional del Altiplano de Puno]. <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6852>
- Perlman, B., & Hartman, E. (1982). Burnout: Summary and future research. *Human Relations*, 35(4), 283–305.
- Ramírez Pérez, M., & Lee Maturana, S.-L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis (Santiago)*, 10(30), 431–446. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682011000300020>
- Roca, M. (2017). Carga de trabajo, control, Burnout y calidad de una entidad financiera de Lima. (Tesis de maestría) [Universidad San Martín de Porres]. [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3268/3/roca\\_s m.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3268/3/roca_s m.pdf)
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (1982). Regeneration of virus-free grapevines using in vitro apical culture. *Annals of Applied Biology*, 101(2), 291–295. <https://doi.org/10.1111/j.1744-7348.1982.tb00824.x>
- Salas, E., & Glickman, A. S. (1990). Comportamiento organizacional, teoría de sistemas sociotécnicos y calidad de vida laboral: una experiencia peruana. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 22, 69–82.
- Salé, D. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal desalud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec - 2018. (Tesis de maestría) [Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25066/Salé\\_CD E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25066/Salé_CD E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salgado-Roa, J. A., & Leria-Dulčić, F. J. (2019). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 06– 16. <https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Sevilla, M., & Sanchez, M. (2021). Síndrome de burnout. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html> Suasnabar Cayco, M. K. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional en

Enfermería en un Instituto de Enfermedades Neurológicas. Lima, 2017. (Tesis de maestría) [Universidad CesarVallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14466/Suasnabar\\_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14466/Suasnabar_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vásquez Chuquimarca, J. E. (2020). Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui – Lambayeque - 2019. (Tesis de grado) [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL\\_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2591/1/TL_VasquezChuquimarcaJassmin.pdf)

Villavicencio, E., & Martinez, G. (2018). Mexico entre los países con mayor estrés laboral. *UNAMglobal.Boletín*

UNAM-DGCS-272. [https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018\\_272.html](https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2018_272.html)

Zinbarg, R. E., Revelle, W., Yovel, I., & Li, W. (2005). Cronbach's  $\alpha$ , Revelle's  $\beta$ , and McDonald's  $\omega$ H: their relations with each other and two alternative conceptualizations of reliability. *Psychometrika*, 70(1), 123–133. <https://doi.org/10.1007/s11336-003-0974-7>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1.

### Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES
Burnout	conocido como “síndrome de estar quemado” de acuerdo a diferentes autores tienen diversas maneras de definirse, en réplica a una tensión emocional crónica, distinguida por la fatiga física y/o emocional, una depreciación evidente en la producción y un abandono por los participantes (Perlman & Hartman, 1982).	el instrumento que se utilizó tuvo un tiempo de duración de 10 a 15 min y es el inventario Burnout de Maslach (MBI)	Agotamiento emocional	1,2,3,6,8,13,14,16,20
			Despersonalización	5,10,11,15,22
			Realización personal	4,7,9,12,17,18,19,21
Calidad de vida	Casas <i>et al.</i> (2002) la CVT es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la complacencia, la estimulación y el rendimiento laboral, también agregan que el constructo de CVT trata de conciliar los aspectos del trabajo relacionados con la experiencia del trabajador y los objetivos organizacionales.	El instrumento que se utilizó tuvo un tiempo de duración de 15 minutos y es: “World Health Organization Quality of Life-version breve” (WHOQOL – BREF).	Física	3,4,10,15,16,17,18
			Psicológico	5,6,7,11,19
			Social	20,21,22
			Ambiental	8,9,12,13,14,23,24,25

**ANEXO 2:**

Cargas de los factores del cuestionario de MIB

**Cargas de los factores**

Factor	Indicador	Símbolo	Estimar	Error Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza	
							Inferior	Superior
Agota emocional	ITEM1M BI	$\lambda_{11}$	0.52	0.0	6.7	<.0	0.37	0.672
			2	77	92	01	1	
	ITEM2M BI	$\lambda_{12}$	0.37	0.1	3.5	<.0	0.16	0.589
			8	07	24	01	8	
	ITEM3M BI	$\lambda_{13}$	0.70	0.0	11.	<.0	0.57	0.824
			1	63	169	01	8	
	ITEM6M BI	$\lambda_{14}$	0.84	0.0	17.	<.0	0.75	0.941
			7	48	756	01	4	
	ITEM8M BI	$\lambda_{15}$	0.72	0.0	11.	<.0	0.59	0.851
			3	65	035	01	4	
ITEM13 MBI	$\lambda_{16}$	0.65	0.0	7.8	<.0	0.48	0.817	
		3	84	17	01	9		
ITEM14 MBI	$\lambda_{17}$	0.61	0.0	7.3	<.0	0.45	0.782	
		8	84	99	01	4		
ITEM16 MBI	$\lambda_{18}$	0.69	0.0	9.8	<.0	0.56	0.838	
		9	71	71	01	0		
Despersonalización	ITEM20 MBI	$\lambda_{19}$	0.45	0.0	4.7	<.0	0.26	0.643
			6	96	62	01	8	
	ITEM5M BI	$\lambda_{21}$	0.74	0.0	11.	<.0	0.61	0.871
			1	66	187	01	1	
	ITEM10 MBI	$\lambda_{22}$	0.62	0.0	8.4	<.0	0.48	0.773
			7	74	60	01	2	
	ITEM11 MBI	$\lambda_{23}$	0.72	0.0	10.	<.0	0.58	0.866
	7		71	194	01	7		
ITEM15 MBI	$\lambda_{24}$	0.71	0.0	8.1	<.0	0.54	0.881	
		0	87	79	01	0		
realización personal	ITEM22 MBI	$\lambda_{25}$	0.59	0.0	6.7	<.0	0.42	0.773
			9	89	28	01	4	
	ITEM4M BI- INVERT	$\lambda_{31}$	0.69	0.0	9.3	<.0	0.54	0.836
			1	74	69	01	6	
	ITEM7M BI- INVERT	$\lambda_{32}$	0.68	0.0	8.8	<.0	0.53	0.839
	7		78	29	01	4		
ITEM9M BI- INVERT	$\lambda_{33}$	0.59	0.0	7.1	<.0	0.43	0.752	
		1	82	90	01	0		

**Cargas de los factores**

Factor	Indicador	Símbolo	Estimar	Error Típico	valor Z	p	95% Intervalo de Confianza	
							Inferior	Superior
	ITEM12 MBI- INVERT	$\lambda_{34}$	0.71 8	0.0 74	9.7 53	< .0 01	0.57 4	0.863
	ITEM17 MBI- INVERT	$\lambda_{35}$	0.79 7	0.0 69	11. 514	< .0 01	0.66 1	0.932
	ITEM18 MBI- INVERT	$\lambda_{36}$	0.54 6	0.0 77	7.0 70	< .0 01	0.39 4	0.697
	ITEM19 MBI- INVERT	$\lambda_{37}$	0.73 0	0.0 81	9.0 00	< .0 01	0.57 1	0.890
	ITEM21 MBI- INVERT	$\lambda_{38}$	0.36 0	0.0 94	3.8 39	< .0 01	0.17 6	0.544

### **ANEXO 3:**

Certificados de validez de contenido del inventario de Burnout de Maslach

#### **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

#### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, DNI: 42796966, Email: gvasquezv@ucvvirtual.edu.pe quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Inventario de Burnout de Maslach para medir los niveles de burnout, elaborado por las Sras. Christina Maslach y Susan E. Jackson, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

24, mayo del 2022



Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas

Nombre:

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dra. Vilma Miguelina Bohorquez Garcia , DNI: 01227289 , Email: [vilmabg8@hotmail.com](mailto:vilmabg8@hotmail.com) quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Inventario de Burnout de Maslach para medir los niveles de burnout, elaborado por las Sras. : Christina Maslach y Susan E. Jackson, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Puno, 9 de Junio del 2022



Dra. Vilma M. Bohorquez Garcia  
TRABAJADORA SOCIAL  
CTSP N°11394

Firma:

Nombre: Vilma M.Bohorquez Garcia

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Ds Sc Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga, DNI: 01319352, email: huguette@unap.edu.pe quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Inventario de Burnout de Maslach para medir los niveles de burnout, elaborado por las Srtas.: Sharmelyn Candelaria Miranda Cahuana y Lizbet Tintaya Mamani, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Puno, 02 de junio del 2022



Firmado digitalmente por DUENAS  
ZUNIGA Huguette Fortunata FAU  
20145486170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 02.06.2022 20:47:51 -05:00

---

Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga

## ANEXO 4:

### Cargas de los factores del cuestionario de WHOQOL- BREF

Cargas de los factores							95% Intervalo de Confianza		
Factor	Indicador	Símbolo	Estimar	Error Típico	valor Z	p	Inferior	Superior	
FISICO	ITEM3W HO- INVERT	$\lambda_{11}$	0.27 7	0.0 87	3.20 3	0.0 01	0.10 8	0.447	
	ITEM4W HO- INVERT	$\lambda_{12}$	0.23 5	0.0 77	3.04 0	0.0 02	0.08 4	0.387	
	ITEM10 WHO	$\lambda_{13}$	0.74 9	0.0 61	12.3 26	< .0 01	0.63 0	0.868	
	ITEM15 WHO	$\lambda_{14}$	0.41 3	0.0 66	6.27 6	< .0 01	0.28 4	0.542	
	ITEM16 WHO	$\lambda_{15}$	0.65 9	0.0 68	9.72 7	< .0 01	0.52 6	0.791	
	ITEM17 WHO	$\lambda_{16}$	0.70 1	0.0 68	10.2 70	< .0 01	0.56 7	0.834	
	ITEM18 WHO	$\lambda_{17}$	0.76 8	0.0 51	15.1 89	< .0 01	0.66 9	0.867	
	PSICOLO GICO	ITEM5W HO	$\lambda_{21}$	0.59 6	0.0 63	9.40 0	< .0 01	0.47 2	0.720
		ITEM6W HO	$\lambda_{22}$	0.77 4	0.0 49	15.8 11	< .0 01	0.67 8	0.870
ITEM7W HO		$\lambda_{23}$	0.65 9	0.0 56	11.7 05	< .0 01	0.54 9	0.769	
ITEM11 WHO		$\lambda_{24}$	0.70 1	0.0 58	12.0 82	< .0 01	0.58 8	0.815	
ITEM19 WHO		$\lambda_{25}$	0.78 8	0.0 51	15.3 76	< .0 01	0.68 7	0.888	
ITEM1W HO		$\lambda_{26}$	0.47 1	0.0 81	5.84 7	< .0 01	0.31 3	0.629	
ITEM2W HO		$\lambda_{27}$	0.66 0	0.0 80	8.23 3	< .0 01	0.50 3	0.817	
SOCIAL	ITEM20 WHO	$\lambda_{31}$	0.79 4	0.0 72	10.9 94	< .0 01	0.65 3	0.936	
	ITEM21 WHO	$\lambda_{32}$	0.63 6	0.0 79	8.01 4	< .0 01	0.48 0	0.791	
	ITEM22 WHO	$\lambda_{33}$	0.74 3	0.0 81	9.18 1	< .0 01	0.58 4	0.902	

### Cargas de los factores

Factor	Indicador	Símbolo	Estimar	Error Típico	valor Z	P	95% Intervalo de Confianza	
							Inferior	Superior
AMBIENT AL	ITEM8W	$\lambda_{41}$	0.68	0.0	10.1	< .0	0.55	0.813
	HO		1	67	47	01	0	
	ITEM9W	$\lambda_{42}$	0.54	0.0	9.09	< .0	0.42	0.657
	HO		0	59	5	01	4	
	ITEM12	$\lambda_{43}$	0.68	0.0	9.73	< .0	0.54	0.821
	WHO		3	70	5	01	6	
	ITEM13	$\lambda_{44}$	0.73	0.0	13.6	< .0	0.63	0.843
	WHO		7	54	38	01	1	
	ITEM14	$\lambda_{45}$	0.23	0.0	2.71	0.0	0.06	0.404
	WHO		4	86	3	07	5	
	ITEM23	$\lambda_{46}$	0.53	0.0	6.82	< .0	0.37	0.682
	WHO		0	78	0	01	8	
	ITEM24	$\lambda_{47}$	0.56	0.0	9.31	< .0	0.44	0.683
	WHO		4	61	1	01	5	
	ITEM25	$\lambda_{48}$	0.47	0.0	5.57	< .0	0.30	0.637
WHO	1		85	1	01	5		

## **ANEXO 5:**

Certificados de validez del instrumento Whoqol – Bref para medir La calidad de vida

### **FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Mgtr. Giuliana Violeta Vásquez Varas, DNI: 42796966, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Whoqol – Bref para medir la calidad de vida, elaborado por la Organización Mundial de la Salud, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

24 de mayo del 2022



Giuliana Violeta Vásquez Varas

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

La Ds. Sc. Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga, DNI: 01319352, email: huguette@unap.edu.pe, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Whoqol – Bref para medir la calidad de vida, elaborado por la Organización Mundial de la Salud, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Puno, 02 de junio del 2022



Firmado digitalmente por DUEÑAS  
ZUNIGA Huguette Fortunata FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 02.06.2022 20:47:13 -05:00

---

Huguette Fortunata Dueñas Zúñiga

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

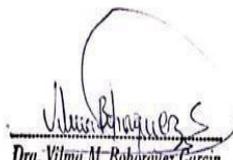
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dra. Vilma Miguelina Bohorquez Garcia , DNI: 01227289 , Email: [vilmabg8@hotmail.com](mailto:vilmabg8@hotmail.com) quien ha tenido a bien de revisar el instrumento Whoqol – Bref para medir la calidad de vida, elaborado por la Organización Mundial de la Salud, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Puno, 9 de Junio del 2022



*Vilma Bohorquez Garcia*  
Dra. Vilma M. Bohorquez Garcia  
TRABAJADORA SOCIAL  
CTSP N°11394

Firma:

Nombre: Vilma M.Bohorquez Garcia

ANEXO 6. Instrumento de recolección de datos: termino de consentimiento/ cuestionario sociodemográfico / instrumento1 y 2

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Soy la bachiller Sharmelyn Candelaria Miranda Cahuana y la bachiller Lisbeth Tintaya Mamani del curso de titulación de tesis de la universidad Cesar Vallejo de Lima Norte, en este presente consentimiento pido autorización de parte de usted en la participación en la encuesta de titulada “BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE COASA EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO 2022”, usando así dos encuestas o conjunto de preguntas que medirán lo ya mencionado que son Burnout (INVENTARIO “ BURNOUT “ DE MASLACH (MBI)) y calidad de vida (WHOQOL- BREF). Dichas encuestas tendrán un aproximado de 15 a 20 min de tiempo cada una en ser respondidas.

Con estas palabras también quiero dejar en claro que toda encuesta será de forma anónima, por la cual no se pedirá información personal, que en todo momento se guardará la confidencialidad y que puede elegir no participar del estudio en caso así lo crea conveniente, ya que el único detalle es que debe trabajar en el Municipalidad Distrital de Coasa.

Creemos haber sido suficientemente instruidas gracias a la información proporcionada describiendo el estudio: “BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE COASA EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO 2022”. Quedaron claros para mí cuáles son los propósitos de estudio, los procedimientos a realizar.

- Acepto participar voluntariamente en este estudio, sabiendo que podré retirar mi consentimiento en cualquier momento, antes o durante el mismo, sin penalización o perjuicios.
- No acepto participar en este estudio.

## CUESTIONARIO DE DATOS SOCIODEMOGRAFICOS

A continuacion, encontrara una serie de preguntas. Especifique su respuesta marcando con una cruz la respuesta que corresponde a sus situacion actual, en las respuestas abiertas, conteste en los espacios destinados para ello .

Las respuestas son anonimas y seran usadas para el estudio en el que usted esta participando.

Edad: \_\_\_\_\_

Sexo:

Femenino \_\_\_\_\_ Masculino \_\_\_\_\_

Estado civil:

Soltero \_\_\_\_\_ Casado \_\_\_\_\_ Viudo \_\_\_\_\_  
Union libre \_\_\_\_\_ Separado \_\_\_\_\_

Lugar de procedencia

\_\_\_\_\_

¿Donde vive?

\_\_\_\_\_

¿Con quien vive?

Solo \_\_\_\_\_ Con pareja \_\_\_\_\_ Con familia \_\_\_\_\_

¿Tiene hijos?

Si \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

¿Cuánto tiempo lleva trabajando en la Municipalidad?

\_\_\_\_\_

¿Cuál es su cargo que desempeña ?

\_\_\_\_\_

¿Qué tipo de contrato tiene actualmente?

\_\_\_\_\_

### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

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

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

1. **AE** Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.
2. **AE** Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.
3. **AE** Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.
4. **RP** Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.
5. **D** Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.
6. **AE** Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.
7. **RP** Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.
8. **AE** Siento que mi trabajo me está desgastando.
9. **RP** Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.
10. **D** Siento que me he hecho más duro con la gente.
11. **D** Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.
12. **RP** Me siento muy enérgico en mi trabajo.
13. **AE** Me siento frustrado por el trabajo.
14. **AE** Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.
15. **D** Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.
16. **AE** Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.
17. **RP** Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.
18. **RP** Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.
19. **RP** Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
20. **AE** Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.
21. **RP** Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
22. **D** Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

**AE:** Agotamiento Emocional; **D:** Despersonalización; **RP:** Realización Personal.



Por favor, lea la pregunta, valore sus sentimientos y haga un círculo en el número de la escala que represente mejor su opción de respuesta.

		Muy mala	Regular	Normal	Bastante buena	Muy buena
1	¿Cómo calificaría su calidad de vida?	1	2	3	4	5

		Muy insatisfecho/a	Un poco insatisfecho/a	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
2	¿Cómo de satisfecho/a está con su salud?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia al grado en que ha experimentado ciertos hechos en las dos últimas semanas.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Extremadamente
3	¿Hasta qué punto piensa que el dolor (físico) le impide hacer lo que necesita?	1	2	3	4	5
4	¿En qué grado necesita de un tratamiento médico para funcionar en su vida diaria?	1	2	3	4	5
5	¿Cuánto disfruta de la vida?	1	2	3	4	5
6	¿Hasta qué punto siente que su vida tiene sentido?	1	2	3	4	5
7	¿Cuál es su capacidad de concentración?	1	2	3	4	5
8	¿Cuánta seguridad siente en su vida diaria?	1	2	3	4	5
9	¿Cómo de saludable es el ambiente físico a su alrededor?	1	2	3	4	5

Las siguientes preguntas hacen referencia a si usted experimenta o fue capaz de hacer ciertas cosas en las dos últimas semanas, y en qué medida.

		Nada	Un poco	Lo normal	Bastante	Totalmente
10	¿Tiene energía suficiente para la vida diaria?	1	2	3	4	5
11	¿Es capaz de aceptar su apariencia física?	1	2	3	4	5
12	¿Tiene suficiente dinero para cubrir sus necesidades?	1	2	3	4	5
13	¿Dispone de la información que necesita para su vida diaria?	1	2	3	4	5
14	¿Hasta qué punto tiene oportunidad de realizar actividades de ocio?	1	2	3	4	5
15	¿Es capaz de desplazarse de un lugar a otro?	1	2	3	4	5

SIGA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

Las siguientes preguntas hacen referencia a si en las dos últimas semanas ha sentido satisfecho/a y cuánto, en varios aspectos de su vida

		Muy insatisfecho/a	Poco	Lo normal	Bastante satisfecho/a	Muy satisfecho/a
16	¿Cómo de satisfecho/a está con su sueño?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo de satisfecho/a está con su habilidad para realizar sus actividades de la vida diaria?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo de satisfecho/a está con su capacidad de trabajo?	1	2	3	4	5
19	¿Cómo de satisfecho/a está de sí mismo?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo de satisfecho/a está con sus relaciones personales?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo de satisfecho/a está con su vida sexual?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo de satisfecho/a está con el apoyo que obtiene de sus amigos/as?	1	2	3	4	5
23	¿Cómo de satisfecho/a está de las condiciones del lugar donde vive?	1	2	3	4	5
24	¿Cómo de satisfecho/a está con el acceso que tiene a los servicios sanitarios?	1	2	3	4	5
25	¿Cómo de satisfecho/a está con los servicios de transporte de su zona?	1	2	3	4	5

SIGA EN LA PÁGINA SIGUIENTE

La siguiente pregunta hace referencia a la frecuencia con que usted ha sentido o experimentado ciertos sentimientos en las dos últimas semanas.

¿Le ha ayudado alguien a rellenar el cuestionario?

---

---

¿Cuánto tiempo ha tardado en contestarlo?

---

¿Le gustaría hacer algún comentario sobre el cuestionario?

---

---

---

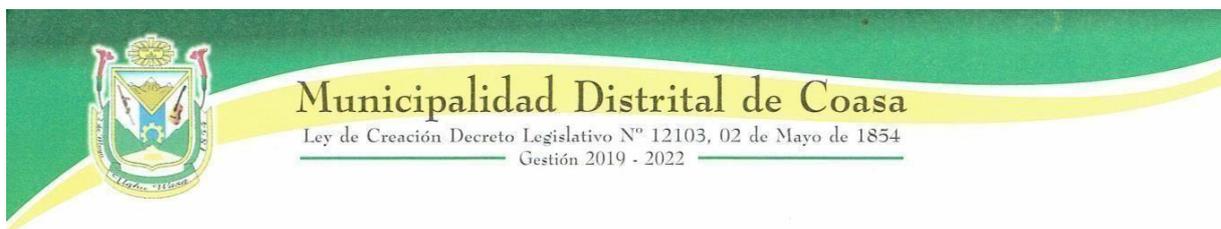
---

---

GRACIAS POR SU AYUDA

## ANEXO 7:

Carta de autorización de la institución firmada por la autoridad correspondiente



### AUTORIZACION

Por la presente autorizo a Sharmelyn Candelaria Miranda Cahuana y Lisbeth Tintaya Mamani, estudiantes del taller de elaboración de tesis en la Universidad Cesar Vallejo, quien por motivo de investigación, desea hacer uso del WHOQOL-BREF Y INVENTARIO "BURNOUT" DE MASLACH (MBI) en los trabajadores de la Municipalidad de Distrital de Coasa.

Tomo conocimiento de que la información que se obtenga con dicha prueba sera confidencial y se utilizara de manera pertinente solo para fines de investigación.

 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DEL COASA  
*CPC. Elisban Calaña Gonzales*  
GERENTE MUNICIPAL

## ANEXO 8:

### CONFIRMACION DE APLICACION D E INSTRUMENTOS



**Municipalidad Distrital de Coasa**  
Ley de Creación Decreto Legislativo N° 12103, 02 de Mayo de 1854  
Gestión 2019 - 2022

**“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”**

Puno, 11 de abril del 2022

**CARTA N° 023-2022-MDC/ECG**

**Dra. Giuliana Violeta Vásquez Varas**

**ASUNTO: CERTIFICO REALIZACIÓN DE COLECTA DE DATOS DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL COASA**

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. y por medio de la presente certificar que las Srtas Sharmelyn Candelaria Miranda Cahuana y Lisbeth Tintaya Mamani, en sus posiciones de alumnas de la Universidad Cesar Vallejo y responsables de la investigación titulada BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE COASA EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO 2022, aplicó los instrumentos de evaluación WHOQOL-BREF Y INVENTARIO “ BURNOUT ” DE MASLACH (MBI) en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Coasa en las fechas de 15,22 y 29 de marzo, previa coordinación con mi despacho.

Hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración.

Atentamente.

  
**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL COASA**  
*CPC. Elisban Calceña Gonzales*  
GERENTE MUNICIPAL



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VASQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "

BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA EN TRABAJADORES DEL MUNICIPIO DISTRITAL DE COASA EN EL DEPARTAMENTO DE PUNO 2022

", cuyos autores son MIRANDA CAHUANA SHARMELYN CANDELARIA, TINTAYA MAMANI LISBET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 6.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 04 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VASQUEZ VARAS GIULIANA VIOLETA <b>DNI:</b> 42796999 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3941-1707	Firmado electrónicamente por: GVASQUEZV el 04- 10-2022 07:11:24

Código documento Trilce: TRI - 0432426