



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El Síndrome de Burnout y su Relación con el Teletrabajo de los
Trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Mendoza Mostacero, Claudia del Pilar (orcid.org/0000-0002-7196-8436)

Terrones Arroyo, Myhael Fernando (orcid.org/0000-0002-1237-2181)

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragon, Nancy Deifilia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)

CO - ASESORA:

Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros (orcid.org/0000-0002-2720-6602)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi madre, Miriam, que estuvo siempre a mi lado brindándome su mano amiga, dándome a cada instante una palabra de aliento para llegar a culminar mi profesión, que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, a mis hermanos, Milagritos y Jean Carlos, por ser mi ejemplo y fuerza para mejorar, a mi novio Alexis, por confiar en mi capacidad, brindándome su cariño, amor y comprensión, a mi abuelita Elva y toda mi familia que han sido parte de este camino que hoy culmino con éxito.

Claudia Mendoza Mostacero

A mi madre Teresa, por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien. A mi padre César, por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre. A mis hermanos Faed y Brais, por ser mi motivación e impulso para superarme día a día y por el cariño mostrado hacia mi persona.

Myhael Terrones Arroyo

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios por haberme permitido culminar este camino con éxito, a mi madre, Miriam, por su amor incondicional y apoyo en mis estudios académicos, a mis hermanos, Milagritos y Jean Carlos, por ser mi motivación para surgir, a mi novio Alexis, por su sacrificio y esfuerzo para culminar mi carrera, finalmente, agradezco a mi alma Mater la "Universidad César Vallejo" y a cada uno de mis docentes en toda mi etapa de estudio, en especial a mis asesoras de tesis: Dra. Nancy y Dra. Ximena, quienes supieron guiarnos y asesorarnos en el desarrollo de la presente tesis.

Claudia Mendoza Mostacero

Agradezco a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme brindado salud para lograr esta investigación, por guiarme en mis estudios, por ser mi fortaleza para seguir por el camino de la superación y mi más profundo agradecimiento a mis padres, hermanos y familiares por su apoyo incondicional en beneficio de mis estudios y de lograr me como persona.

Myhael Terrones Arroyo

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y operacionalización.....	17
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis.....	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	19
Tabla 2: <i>Clasificación de fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach</i>	19
Tabla 3: <i>Resultados del Alfa de Cronbach</i>	20
Tabla 4: <i>Grado de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022</i>	23
Tabla 5: <i>Dimensiones de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022</i>	24
Tabla 6: <i>Niveles de aceptación del teletrabajo en la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022</i>	25
Tabla 7: <i>Niveles de aceptación por dimensiones del teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022</i>	26
Tabla 8: <i>Relación entre la dimensión agotamiento emocional y el teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022</i>	27
Tabla 9: <i>Relación entre la dimensión despersonalización y el teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022</i>	27
Tabla 10: <i>Relación entre la dimensión realización personal y el teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022</i>	29
Tabla 11: <i>Relación entre el Síndrome de Burnout con el nivel de aceptación del teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022</i>	30

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: <i>Diseño de investigación</i>	16
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022. El tipo de investigación fue aplicada, correlacional, no experimental y de corte transversal, la muestra fue de 64 trabajadores (estables administrativos: 14, CAS contratados: 46, y CAS confianza: 4) de la Municipalidad de Paiján, utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento de recolección de datos. Se obtuvo una confiabilidad de 0.067 con el coeficiente de alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados se obtuvo una correlación de rho de Spearman = 0.067 entre las variables Síndrome de Burnout y el Teletrabajo, con un valor de significancia de un p-valor > 0.05, por lo tanto, se aceptó la hipótesis de investigación, es decir que existe relación positiva moderada con una relación no significativa entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo. Llegando a concluir que el 90.63% de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján tiene un nivel de síndrome de Burnout moderado, sólo un 4.96% tiene un nivel grave y leve. Por lo tanto, el nivel de síndrome de Burnout que presentan los trabajadores es moderado.

Palabras clave: síndrome de burnout, teletrabajo, trabajo remoto, trabajadores

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between Burnout Syndrome and Teleworking of the workers of the Municipality of Paiján - La Libertad 2022. The type of research was applied, correlational, non-experimental and cross-sectional, the sample was of 64 workers (administrative stables: 14, contracted CAS: 46, and trust CAS: 4) from the Municipality of Paiján, using the survey technique and the questionnaire as a data collection instrument. A reliability of 0.067 was obtained with Cronbach's alpha coefficient. According to the results, a correlation of Spearman's $\rho = 0.067$ was obtained between the variables Burnout Syndrome and Telework, with a significance value of a p-value > 0.05 , therefore, the research hypothesis was accepted, that is say that there is a moderate positive relationship with a non-significant relationship between Burnout Syndrome with Teleworking. Coming to the conclusion that 90.63% of the workers of the Municipality of Paiján have a moderate level of Burnout syndrome, only 4.96% have a serious and mild level. Therefore, the level of Burnout syndrome that workers present is moderate.

Keywords: burnout syndrome, telecommuting, remote work, workers

I. INTRODUCCIÓN:

En marzo del 2020, el dirigente general de la Organización Mundial de la Salud (OMS) Tedros Adhanom Ghebreyesus, decretó pandemia al coronavirus Covid-19, y como producto, los regímenes de Latinoamérica han aplicado aislamientos y restricciones en respuesta al riesgo sanitario sin precedentes provocada por Covid-19 (Sevillano, 2020).

Luego de forzar el cierre de muchas empresas y restringir estrictamente el movimiento de personas (Bnamericas, 2020), es posible encontrar medidas para las actividades remotas que han contribuido a la implementación y/o aplicación de nuevos modelos de trabajo, y entre los más comunes de estos es el teletrabajo. Los sistemas empresariales no son ajenos a estas variaciones, por ello es importante para las organizaciones que las tareas de los empleados se realicen de la manera más óptima y verlo lo menos posible dañado, implementando un nuevo modelo de trabajo. Por ello, se trata de distinguir cuáles son los dilemas de salud mental de los trabajadores, ya que logran ser vistos como barreras con secuelas que afectan los sistemas empresariales.

Según la Encuesta ambiental de Covid 19 sobre compromiso y teletrabajo, el principal hallazgo es que los grados de agotamiento han aumentado significativamente, y la cantidad de individuos en peligro de agotamiento se acerca al 30 %" (Wood, 2020).

Tal como lo conceptualizan los autores García (2001) y Cipres (2012), el trabajo que se realiza a distancia se denomina teletrabajo porque permite trabajar fuera de locales como las oficinas y muchas veces se realiza en casa, utilizando tecnologías adecuadas, con un mensaje claro y comunicación adecuada. Debido a la cuarentena que comenzó en marzo de 2020, no solo en Perú, sino también en todo el mundo por el Covid-19, o más conocido como coronavirus, se han encontrado empresas de alta calidad que están utilizando este método, aunque conviene aclarar algunas de sus previamente abordados.

Por eso, como sugieren autores como Alarcón (2018), este es un ámbito que se concluye que es más confortable porque habrá reducción de estrés, y con el tiempo se visualiza que se impone algún tipo de influencia psicológica, afectiva y/o afectiva; generalmente asociado con la sobrecarga de trabajo.

A la vez, se deben tener en cuenta los diversos factores psicosociales que se abordan en el ámbito del trabajo, como la comunicación y las relaciones interpersonales, pues lo ideal es seguir implementándolos, en lugar de incidir en los riesgos que pueden perjudicar la producción y el desempeño de los asalariados, ya sea previniendo el riesgo de contraer o de vez en cuando en una determinada situación de desempleo, la percepción de la organización también puede verse afectada positiva o negativamente.

Por lo tanto, el síndrome de Burnout se transforma en una de las expresiones dadas por las circunstancias a las que están exhibidas los individuos en condiciones que no son las adecuadas, esencialmente emocionales. Tal como sugiere Martínez (2010), el síndrome es una consecuencia del desarrollo de los sujetos expuestos a estrés laboral crónico y al uso de estrategias de afrontamiento ineficaces. En otros términos, a nivel individual, las personas pueden sobreestimar sus horas de trabajo durante períodos de tiempo más prolongados porque les resulta difícil adaptarse y gestionar de manera eficaz la demanda laboral y el estrés.

En la Municipalidad de Paiján la problemática a la que se hace frente es que la organización no está preparada totalmente para afrontar el reto del nuevo estilo de trabajo y quienes acaban pagándolo son los empleados, debido a la sobrecarga y estrés provocado por teletrabajar sin las medidas adecuadas, un gran número de personas ha sufrido el síndrome de burnout. El teletrabajo en la municipalidad al inicio fue complicado, ya que era nuevo en su operatividad de trabajo, pero poco a poco los empleados se iban adaptando conforme al plan de trabajo de la Covid 19. Las quejas más comunes que se presentan son: la dificultad para desconectar digitalmente, la falta de planificación y en trabajar más horas de la cuenta por la sobrecarga de trabajo. Los trabajadores de dicha municipalidad muestran alto sentido de responsabilidad laboral, jornadas laborales prolongadas, trabajo monótono, falta de comunicación con terceros, falta de motivación, agotamiento

emocional, físico y mental por bajos salarios, implicando a que se vea afectado el rendimiento laboral, la productividad de su trabajo y a su vez un impacto en la salud de los ellos mismos.

El impacto del trabajo remoto aún no se ha demostrado de manera concluyente, ya que este modelo se ha utilizado recientemente para la incomunicación colectiva obligada por la pandemia de Covid-19. Exigida por esta emergencia sanitaria, en todo el mundo muchas personas se vieron obligadas a teletrabajar sin ningún tipo de experiencia y práctica. Si bien el trabajo remoto puede conciliar el trabajo y la familia, también existen preocupaciones sobre las dificultades que enfrentan los trabajadores debido a las presiones que enfrentan a través de este método. Una vez más, esto significa que las personas trabajan más horas de lo habitual, tienen una mayor demanda y necesitan más tiempo para realizar sus funciones. De hecho, el teletrabajo tiene muchos beneficios importantes; sin embargo, adolece de la falta de ergonomía adecuada, las herramientas necesarias, las capacidades técnicas y la falta de conectividad.

Este estudio es fundamental ya que es importante enfrentar el trabajo remoto en el momento, porque cuando es desfavorable, puede afectar la producción laboral y aumentar el estrés del trabajador. El estudio se centrará en identificar los impactos vinculados a la sobrecarga de trabajo, ya que los cambios recientes en la dinámica social sugieren la importancia de cuidar a los empleados a través del teletrabajo.

Frente a lo exhibido se considera el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022? El estudio actual, se justifica con los siguientes criterios: Por conveniencia, la investigación es fundamental debido a que en estos tiempos es fundamental tratar sobre el teletrabajo, ya que cuando se presenta adverso y perjudicante, posiblemente impactará en el rendimiento del trabajo y acrecentará el estrés laboral en los trabajadores. El estudio se orientará en establecer las afectaciones vinculadas con la sobrecarga laboral, a causa de que los nuevos cambios en las dinámicas colectivas plasman el interés en la protección del trabajador desde el modelo del teletrabajo.

Por relevancia social, el progreso de esta investigación brindará una investigación crucial que aportará y ayudará en la toma de decisiones de los dirigentes o dueños que estén considerando ejecutar novedosas formas o modalidades de trabajo desde casa, ya que esta investigación indicará las ventajas y desventajas que tiene el teletrabajo. Además de esto, los empleadores podrán cuantificar los costos que implica adoptar este enfoque, garantizando así la viabilidad de sus organizaciones y la condición de vida de sus empleados. Se considera oportuno e importante establecer la relación que hay entre el teletrabajo con el síndrome de burnout de los empleados, puesto que los logros obtenidos contribuirán a la sociedad y a la empresa.

Por implicancias prácticas, se podrá realizar una importante contribución para que las organizaciones y sus trabajadores puedan agregar hábitos de vida beneficioso y saludable en su trabajo, desde el desarrollo del hogar, y así reducir la carga de trabajo, lo que se traduce en una serie de reclamos.

Según el valor teórico, esta investigación trastoca la mentalidad y el paradigma del trabajo por asistencia, ya que gracias a las tecnologías se reduce el trecho y se plantea un mayor rendimiento en cuanto a la gestión del periodo, lo que se interpreta en calidad de vida y bienestar. Reducir los costes de gestión de personal para trabajadores y empresarios.

Finalmente, el estudio se justifica según la utilidad metodológica, ya que busca expandir, modernizar y motivar otros estudios de investigación que autoricen indagar mucho más del entendimiento del mismo, cooperar de esta manera a engrandecer las ciencias empresariales y afines. De la misma forma, ciertos trabajos permiten dirigir el estudio y orientan a la realización del objetivo, reconocer la efectividad del trabajo remoto relacionadas a la sintomatología Burnout en los trabajadores.

Para dar solución al problema se ha propuesto como el objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022. Cuyos objetivos específicos son: Evaluar el grado del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022; Analizar los niveles de aceptación del Teletrabajo en la Municipalidad de

Paiján – La Libertad 2022 y correlacionar las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022. Y como hipótesis de investigación se tiene: La relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022, no es significativa.

II. MARCO TEÓRICO:

Al analizar el cimiento de la base de datos de las distintas facultades se consiguió encontrar estudios que podrán aprovechar como referencias y proporcionar un buen apoyo y sostén al siguiente estudio, se iniciará con los antecedentes a mencionar:

A nivel nacional, Cisneros (2020) en su trabajo tuvo como principal objetivo especificar el vínculo que causa el síndrome de burnout en el teletrabajo en los empleados de área administrativa en pandemia (Covid-19), en la UGEL, Cangallo-2020. El método que se aplicó fue a través del enfoque cuantitativo, el estudio fue de tipo básico y de un nivel correlacional con un diseño cuasi experimental. La población estudiada fueron socios administrativos. La muestra consistió en 23 individuos que conformaban el personal administrativo. Según los resultados recabados de las encuestas, mostraron que el 74% de los encuestados presentaron un alto nivel sobre síndrome de burnout, seguido de un 22% con nivel medio y tan sólo un 4% bajo. A su vez, un 43% del equipo de trabajo indicaron que tienen un excelente trabajo remoto mientras que un 57% presentó un teletrabajo regular. Se concluyó que hay relación negativa moderada entre el síndrome de burnout y el teletrabajo ($r=-0.0690$, $p<0.05$); por lo tanto, aseguramos que este síndrome impacta de forma considerable el trabajo remoto de los colaboradores del área administrativa en épocas de Covid-19; lo que quiere decir que, a mayor manifestación del síndrome de burnout, el teletrabajo a distancia se reduce.

Según Quiñonez y Soriano (2021) en su estudio tuvo como principal objetivo es conocer el vínculo que existe entre el trabajo remoto y el síndrome de burnout en la plana magistral de la Universidad Continental-Sede Huancayo. El método aplicado fue deductivo, investigación de un tipo aplicada, nivel correlacional, con un diseño no experimental, transaccional. La población de estudio se aplicó a 770 maestros que trabajaron impartiendo cursos virtuales en dicha institución educativa. La muestra consistió en 257 profesores de la institución educativa. Según la información obtenida de las encuestas, indicaron que el 95.7% tienen una

postura de conformidad frente a tipo de trabajo remoto ya que, toman esta nueva modalidad como una posibilidad de mejora para su nivel de vida y aumento de su productividad en las tareas que requiere su función. De igual manera, el 33.9% muestran un índice medio ante ésta, por el contrario 65.8% muestran un bajo índice en cuanto al Síndrome de Burnout, consiguiendo un porcentaje mayor que nos da a saber que los medios digitales, los requerimientos organizacionales, las agendas personales y el tiempo que se necesita para llevar a cabo las actividades pedagógicas a través del trabajo remoto, no han tenido incidencia relevante en el índice de tergiversar, ausencia de realización personal en los profesores. Se llegó a la conclusión que, a mayor trabajo remoto, el índice será menor de Síndrome de Burnout en los profesores de dicha universidad.

Acorde con Albites y Terrones (2021) en su tesis, tuvo como principal objetivo establecer la influencia que tiene el trabajo a distancia en el síndrome de burnout en los empleados del I. E. S.T. P. Los Libertadores, Trujillo año 2020. El método que se aplicó fue descriptiva correlacional de corte transversal. La población de estudio se realizó a los empleados de dicho instituto. La muestra fue de 35 empleados, derivado por un muestreo no probabilístico. Según los resultados recabados de las encuestas, indicaron que el 45.7% de los empleados casi siempre se encargan de que los aprendizajes que se llevan a cabo sean con la colaboración de los empleados, del mismo modo califican casi siempre que el tiempo de la exposición de las instrucciones es el apropiado. También, el 40.0% de los empleados casi siempre muestran disminución de energía, desmotivación y desinterés porque sienten una desmesura de quehaceres en el empleo, del mismo modo casi siempre se sienten emocionalmente fatigados por los quehaceres que realizan los empleados. Se concluyó que el trabajo remoto tiene una influencia significativa en el malestar de síndrome de Burnout de los empleados de la entidad ($r=0.932$, $p<0.05$).

Según Pérez (2022) en su tesis, tuvo como principal objetivo establecer la correlación entre el Síndrome de Burnout y el teletrabajo del trabajador de una Corte Superior de Justicia del Perú 2021. El método aplicado fue básico, de diseño no experimental, nivel correlacional. La población de

estudio se realizó a 1109 colaboradores. La muestra fue de 286 colaboradores encuestados, proveniente por el muestreo probabilístico de manera aleatorio simple. Según los resultados recabados de las encuestas, indicaron que un 40.9% de los encuestados presenta trabajo remoto regular, mientras que un 11.1% manifiestan Burnout. Se llegó a la conclusión que no existe una correspondencia significativa en el Síndrome de Burnout con el teletrabajo en el personal del tribunal ($r=0.001$, $p=0,993 >0.05$).

A nivel internacional, Chinga et al. (2020) en su tesis tuvo como propósito reconocer la efectividad del trabajo remoto vinculados a los síntomas del burnout en profesores de la Institución Educativa “Madre Laura Montoya”. El método aplicado fue bajo un enfoque cuali-cuantitativo. La población de estudio se realizó a los profesores de dicha institución. La muestra fue de 19 profesores de dicha institución. Según los resultados recabados de las encuestas, indicaron que el grado de la tercera subescala llamado crecimiento personal muestra un alto nivel que compete a un 84%, resultados favorables para un adecuado crecimiento laboral. De igual modo, para la segunda subescala del MBI-Ed; despersonalización, la baja evidencia corresponde al 84% de la muestra investigada. Se concluyó que, en ausencia de burnout, el agotamiento emocional de los docentes estuvo altamente asociado a mandatos de teletrabajo, tales como: intensificación de la jornada laboral, mayores facultades de los directivos, renovación constante, uso de herramientas tecnológicas para facilitar la docencia virtual, evaluación, registro y otros signos que necesitan ser investigados y la intervención adecuada para evitar el desarrollo de agotamiento y otros problemas psicosociales.

Según Albarracín y Colorado (2020) en su estudio tuvo como propósito establecer los efectos y los elementos asociados del síndrome de Burnout por el trabajo desde casa en cuarentena en los estudiantes de administración de entidades de la Universidad Antonio Nariño sede Sur. El método que se aplicó fue descriptivo. La población de estudio se realizó a los estudiantes que llevan el curso de administración de empresas. La muestra fue de 28 personas. Según los resultados de la encuesta,

encontraron que el 46% reportó un mayor riesgo de agotamiento emocional, una menor satisfacción personal y un mayor índice de despersonalización. También se encontró que el 81% de los estudiantes presentaba un alto nivel de agotamiento emocional (GE). El 88% se mostró más dispuesto a elegir su tipo de trabajo de forma presencial, probablemente por el alto impacto de los efectos negativos de la objetividad del síndrome de burnout. Se concluyó que es posible aumentar la aparición de diferentes dimensiones reveladas por un trastorno "quemado". De esta forma, se puede establecer que el síndrome de burnout genera una situación de agotamiento físico y emocional que se manifiesta durante periodos de alta demanda prolongada.

De acuerdo a García y Rubiano (2020) en su estudio tuvo como propósito establecer la relación entre el trabajo en casa y la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia. El método aplicado fue cuantitativo y correlacional. La población de estudio se realizó a los trabajadores de las compañías del sector eléctrico de la urbe de Bogotá. La muestra fue de 44 empleados correspondientes al segmento B2B. Según los resultados recabados de las encuestas, indicaron que no hay una relación entre el teletrabajo y sobrecarga laboral; con respecto a la calidad de vida y teletrabajo, menos aún se halla relación. Por otro lado, no existe correlación entre las condiciones de vida y el bienestar laboral ($r=0.679$). Del mismo, hay relación entre el teletrabajo y el bienestar laboral ($r=0.398$). Se concluyó que la sobrecarga laboral y la calidad de vida no se asocian de manera significativa.

Según Ramírez et al. (2021) en su tesis cuyo propósito fue analizar el fenómeno del agotamiento emocional respecto a las modalidades de trabajo en el Sindicato del Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia. El método aplicado fue cuantitativo, no experimental, transversal de alcance descriptivo-correlacional. La población de estudio se realizó a 108 trabajadores de las distintas modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en el hogar). La muestra fue de 79 trabajadores, obtenido por un muestreo probabilístico de modo aleatorio simple. Según los resultados alcanzados de las encuestas, indicaron que, respecto a las

modalidades de trabajo, el 30.37% se halla asociado a la empresa y tan sólo un 69.62% se halla laborando hoy en día bajo la modalidad trabajo en el hogar. Se concluyó que los trabajadores en casa se agotan mucho más emocionalmente que los teletrabajadores; igualmente, que el agotamiento se distingue más en las personas jóvenes que en los adultos.

De acuerdo a Vásconez (2021) en su estudio tuvo como objetivo determinar cómo el síndrome de burnout influye en el rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo. El método aplicado fue cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional. La población de estudio se realizó a profesores de la Unidad Educativa Luis Alfredo Martínez. La muestra fue de 55 docentes distribuidos entre varones (14) y féminas (41). Según los resultados recabados de las encuestas, indicaron que un 53% de los encuestados revelan que a veces se sienten que influyen de manera positiva con su trabajo en la vida del resto y tan sólo un 4% manifestaron que nunca. Se concluyó que los docentes se encontraban física, emocional y mentalmente cansados por la distancia de sus seres queridos, lo que contribuyó al esfuerzo laboral de los internos y sus familias. Además, encontraron que su bajo desempeño laboral se debía a la monotonía, sobrecarga de tareas, entre otros; tuvo un impacto negativo en los estudiantes y centros educativos, lo que podría confirmar la existencia de un síndrome de burnout que afecta el desempeño de los profesores debido al trabajo remoto extremo.

De acuerdo a Alomoto (2021) en su tesis tuvo como objetivo principal establecer la relación entre burnout y teletrabajo en los expertos DECE del distrito de Riobamba-Chambo. El método aplicado fue cuantitativo, de carácter no experimental, de corte transversal de alcance descriptivo-correlacional. La población estudiada fue a 67 profesionales DECE del distrito de Riobamba-Chambo. La muestra fue de 26 psicólogos que trabajan en instituciones educativas, derivado por un muestreo no probabilístico e intencional. Según los resultados recabados de las encuestas, indicaron que sobre el Burnout se aprecia que en la subescala de realización personal con el 100% (26) tiene una alta intensidad, es decir, los profesionales DECE sienten que tienen éxito en la ejecución de sus

funciones; en la subescala despersonalización existe el 69% (18) con alta intensidad y un 31% (8) con media; finalmente en la dimensión cansancio emocional el 54% (14) representa una alta intensidad y el 46% (12) con media. Asimismo, en la condición equilibrio vida visibilizan que el 46% (12) de los profesionales DECE se muestran muy satisfechos con el balance del cumplimiento de las actividades laborales y su vida personal. Se concluyó que la correlación negativa débil entre Burnout y Teletrabajo determina que el teletrabajo en el que se encuentran los profesionales DECE, no aumenta significativamente el síndrome de Burnout. A su vez, hay una correlación baja o correlación negativa débil precisando así, que durante la ejecución del teletrabajo en los profesionales DECE ha provocado una conciliación de su vida laboral y familiar, logrando una mejor gestión del tiempo demostrado éxito y es positivo al no presentar de burnout.

Según Recuero y Segovia (2021) en su estudio, cuyo objetivo fue conocer la relación entre familia-trabajo y el burnout ocupacional, así como cuáles son las estrategias de afrontamiento más efectivas. El método aplicado fue cuantitativo de tipo exploratorio y descriptivo. Además, la población de estudio se realizó a las parejas. La muestra fue de 131 parejas convivientes, con diferentes fuentes de ingresos y realizando un análisis tanto individual como de pares. Con fundamento en los resultados conseguidos en la tesis, demostraron que a nivel individual se manifestaron diferencias de género en la interpretación de cada componente individual del burnout laboral. Los principales predictores del agotamiento emocional son los problemas con el trabajo y la familia, y el conflicto que hay entre la familia y el trabajo es la despersonalización, especialmente para los hombres. En términos de estrategias de afrontamiento, estos comportamientos parecen estar relacionados negativamente con la despersonalización en los hombres. Pero esencialmente, el afrontamiento conductual y emocional contribuye a ambas dimensiones del agotamiento en las mujeres cuando los problemas académicos son prominentes. Se concluyó que sí existe una relación entre el conflicto, el agotamiento y la conducta de afrontamiento para explicar el papel moderador del agotamiento emocional.

En esta situación se pasa a describir diversos estudios y teorías como soporte de fundamentos teóricos de la variable estrés laboral. Conforme a las teorías del estrés laboral se hace uso en la asamblea “American Psychological Association” (APA) en (1977) con una exhibición del creador Maslach, que precisó al síndrome de burnout como el cansancio laboral de las personas que trabajan en distintos establecimientos de servicio humano que se hallan estrechamente relacionadas con la atención al cliente. De las cuales pueden ser de diferentes sus funciones laborales, tales como médicos, enfermeras, personal administrativo, maestros etc., en la cual cualifican al “SB” como “estrés crónico” y tiene origen en el ámbito del trabajo, pueden perjudicar diferentes aspectos sociales del ser humano y la comunidad (Martínez, 2010, p. 2).

Los modelos e hipótesis que expresan el origen del SB las distribuimos conforme a los trabajos de Gil - Monte y Peiro (2003) la hipótesis sociocognitiva del yo: Según Bandura, se orienta en la autoeficiencia. Párraga (2005) indica que se apoya en los saberes, en la conducta y el avance con la sociedad. La cognición del individuo se cambia de acuerdo a la vivencia y a su vez la conducta por repercusión de la convivencia con otras personas. La hipótesis del ejemplo etiológico estructural según Gil-Monte y Peiro (2003) explican que un ejemplo cuyo comienzo lo aprecia el SB es objeción al estrés laboral propenso a un problema de confusión de funciones que tienen efecto de valoración cognitiva, como es reflejo ante el enfrentamiento es funcional o evitaciones utilizadas por los médicos que en diversas ocasiones no tiene efecto para disminuir el estrés laboral.

Por lo anteriormente señalado, el concepto del SB de acuerdo con el fundador del formulario Maslach y Jackson (1982) define al burnout como la conducta en desarrollo de estrés, ya que los individuos no se encuentran estresados todo el día. Y las clasifica de la siguiente forma, en primer lugar, el cansancio emocional. En segundo lugar, despersonalización. Por último, realización personal (Martínez, 2010, p. 3).

Al hablar del síndrome de Burnout, Stanley Jablonski (1991), precisó comúnmente el síndrome como “una patológica que se asocia a la sintomatología simultánea, con más de 3 elementos”. En la actualidad la

terminología síndrome hace referencia a la agrupación de sintomatologías que especifican a un padecimiento y que puede tener o no causas notables.

Por otra parte, desde que Freudenberger fijó el término Burnout en 1970, son muchos los investigadores que intentaron darle una definición propia a este término, como es el caso de Kushnir y Melamed (1992) que indican que el burnout es "el desgaste crónico del material de afrontamiento, por la habitual exposición a las demandas Burnout en la parte de salud como sobrecargas emocionales."

Asimismo, Forbes (2011) menciona que "El Burnout, es un padecimiento que aparece por situaciones y estados de excesivo estrés emocional, vinculados con la parte laboral, que la persona padece."

También, Gil – Monte (2016), indica que "el Burnout es la réplica mental al estrés que es de condición emocional y se caracteriza por un degeneramiento de la parte cognitiva, constituida por el desprecio hacia su centro de trabajo, esto arrastra consigo un desprecio afectivo con surgimiento de conductas y negativas contra su medio laboral, que van de la mano de sentimientos de culpa".

Las dimensiones que abarcan a la variable síndrome de Burnout están conformadas por tres las cuales son: agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal, Según Maslach y Jackson (1982). La primera es agotamiento emocional, lo cual hace referencia a la pérdida constante del estímulo emocional; sentimientos y hueco de medios emocionales y físicos, los que ocasionan que los individuos se puedan sentir atenuados y fatigosos, teniendo como efecto enfrentar el día a día y los problemas sin energías. Es la que se describe como cansancio psíquico, físico o como una combinación de los dos (Gil-Monte, 2016). La segunda es la despersonalización, lo cual se explica como los valores insuficientes y el aumento de emociones positivas, es más, son distintos entre los humanos, precisamente con la gente". Estas pueden guardar relación con el aumento de la irritabilidad y frustración como consecuencia de esto, el individuo se cohibe de su entorno laboral y de su círculo más cercano de amistades, exponiéndose como mentiroso e irritable, provoca

que la función laboral que ejecuta sea menos eficaz en cuanto a rendimiento laboral que efectúa (Gil-Monte, 2016). Y, por último, la dimensión realización personal, alude a la persona sin capacidad de dar solución a una dificultad o conflicto, esta se expresa de forma negativa en mayoría de los aspectos, que logran ser laborales o familiares, llegando a sentir que no tienen valor, lo que reduce su amor propio. Desarrollando el síndrome a grados muy altos que pueden traer consigo secuelas letales, llegando a querer atentar contra su propia vida.

De la misma manera, se procede a detallar los fundamentos teóricos que guardan relación con la variable teletrabajo: Buirá (2015) alude que el teletrabajo es un concepto muy extenso y un aspecto legal que no es claro para los empleados u organizaciones; utiliza tecnología moderna para aprender y participar (p.23).

Por otra parte, Barbosa (2016) sostiene “El teletrabajo como modo de organización flexible de labores que implica que los empleados realicen actividades profesionales sin presencia física dentro de la compañía a lo largo la mayor parte de la faena laboral en uno o más días laborables. Este quehacer a distancia debe aplicar las buenas aplicaciones y la confianza en el trabajo a distancia” (p.15).

También, Reyes (2020), la modalidad de trabajo remoto, es una modalidad laboral que se realiza a distancia, no obstante, el teletrabajo se puede realizar desde cualquier lugar, el trabajo remoto es realizado de manera neta desde donde el operador vive, que refiere a su hogar.

Asimismo, Culqui y González (2016) explica que el trabajo a distancia sólo es desarrollado a través de las TIC y si esta no existiera no sería posible llevar a cabo esta manera de trabajo; por otra parte, el teletrabajo es consecuencia de la COVID-19, por lo que las TIC son de muchísima importancia, pero no son trascendentales. En base a lo mencionado anteriormente por diversos especialistas, se concluyó que las dos maneras de trabajo son técnicamente las mismas.

Según Barbosa (2016) los teletrabajadores necesitan ser autodisciplinados y demostrar su responsabilidad y responsabilidad en todas las tareas que

realizan. Asimismo, debe ser un individuo empático, ético, proactivo y con gran habilidad para resolver los conflictos que puedan surgir.

Los tipos de trabajo a distancia utilizados son: Trabajo a distancia autónomo: el socio lleva a cabo la labor o tarea establecida desde una parte de su elección. Trabajo remoto adicional: El asociado alteño organiza sus tareas en diferentes lugares dentro y fuera de la organización. Los empleados trabajan al menos dos días a la semana. Y teletrabajo móvil: los compañeros de trabajo a menudo están en sus teléfonos, se ausentan para realizar tareas sin una ubicación específica (García, 2017).

De este modo SERVIR (2020), crea las pautas para que los empleados estatales estén aptos a ingresar al teletrabajo, de las cuales menciona: poseer vínculo laboral, obtener una remuneración por parte de la entidad y preservar comunicados a los trabajadores sobre las medidas y condiciones de sanidad.

Ante lo aludido, según Buirra (2015), las dimensiones de la variable teletrabajo son tres, entre ellas se encuentran: la primera es la cultura organizacional, la cual se aprecia como un modelo generalizado de creencias, conductas y valores que simpatizan los integrantes de una misma entidad o sociedad. La segunda son las herramientas tecnológicas, que se puntualiza como el conjunto de resoluciones y hechos originadas por equipos tecnológicos y utilizadas en diversos campos y la última es la mejora del desarrollo, esta dimensión hace referencia a que es el instrumento mediante el cual la compañía puede examinar y gestionar todas sus funciones con el objetivo de enmendar errores y hacerlas más funcionales y efectivos, disminuyendo el tiempo.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

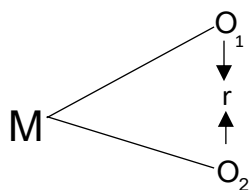
3.1.1. Tipo de investigación

Conforme a su finalidad, la presente investigación es de tipo aplicada, porque su propósito es solucionar problemas prácticos y concretos (Hernández et al., 2014).

3.1.2. Diseño de investigación

Investigación descriptivo correlacional, no experimental y de corte transversal (Hernández et al., 2014), representado por el siguiente esquema:

Figura 1. Diseño de investigación.



Nota: En la presente figura se muestra el diseño que será utilizado en la investigación.

Donde:

M: Muestra de los colaboradores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022.

O₁: Síndrome de Burnout.

O₂: Teletrabajo.

r: Relación entre el Síndrome de Burnout y teletrabajo.

3.2. Variables y operacionalización:

Variable 1: Síndrome de Burnout.

Definición conceptual: El desgaste laboral, denominado como síndrome de burnout o del trabajador quemado, es el resultado del estrés laboral crónico, un malestar laboral que aumenta de manera progresiva entre los trabajadores (Gil-Monte, 2016).

Definición operacional: El Síndrome de Burnout fue medido mediante un cuestionario que contiene preguntas, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Gil-Monte, 2016).

Indicadores: Cansancio emocional, fatiga, frustración, irritabilidad, deshumanización, eficacia y buen trato.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Teletrabajo.

Definición conceptual: Es una manera distinta de trabajar a distancia utilizando las tecnologías de la comunicación remota, evitando el desplazamiento; en donde se fijan los objetivos con los teletrabajadores para instaurar esta modalidad de manera sostenible y provechosa (Buirá, 2015).

Definición operacional: El Teletrabajo fue medido mediante un cuestionario que contiene preguntas, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: Cultura organizacional, herramientas tecnológicas y optimización de procesos (Buirá, 2015).

Indicadores: Compromiso, desempeño, conocimiento, equipos informáticos e Internet, herramientas de comunicación y videoconferencia, planificación y coordinación, organización, monitoreo y evaluación.

Escala de medición: Ordinal

La matriz de operacionalización de las variables se ubica en anexos.

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis:

Población: La población estuvo conformada por 64 trabajadores (estables administrativos: 14, CAS contratados: 46, y CAS confianza: 4) de la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022.

Criterios de selección: Dentro de los criterios de selección, se encuentran los criterios de inclusión: Colaboradores que sobrepasen los 18 años de edad, de ambos sexos, y que accedan participar de manera voluntaria en este estudio. Consecuentemente se establecen los criterios de exclusión: empleados que no se encuentren trabajando en la Municipalidad, los obreros municipales y trabajadores que no deseen participar en el actual estudio.

Muestra: Como la población es pequeña, se trabajó con todos los colaboradores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022, que cumplen con todos los criterios de selección dados.

Muestreo: Para el presente estudios se procedió a utilizar el muestreo no probabilístico por conveniencia y se trabajó con la totalidad de la población identificada, lo que quiere decir que estos elementos serán seleccionados conforme a la cantidad de empleados que trabajen en dicha Municipalidad y se efectuará de acuerdo con los investigadores.

Unidad de análisis: Estuvo conformada por trabajador, y que adicionalmente este cumpla con los criterios de selección establecidos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad:

En este estudio se utilizó como técnica de recolección de datos y medición de variables de investigación: la encuesta, cuyo instrumento fue: el cuestionario, que permitió determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

Tabla 1:*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Síndrom e del Burnout	Encuest	Cuestionario https://forms.gle/P8apCKqemUgk LsG49	Servidores públicos que realizan teletrabajo
Teletraba jo	Encuest	Cuestionario https://forms.gle/P8apCKqemUgk LsG49	Servidores públicos que realizan teletrabajo

Fuente propia

Validez:

Para corroborar la validez de los instrumentos, fue necesario hacerlo a través de la validez de contenido mediante el criterio de jueces.

Confiabilidad:

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó un simulacro (prueba piloto) a 15 de los colaboradores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022, con la finalidad de aproximar el método de consistencia interna según el Alfa de Cronbach, los datos serán procesados mediante el software estadístico SPSS versión 22.0.

Tabla 2:*Clasificación de fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach*

Coeficiente Alfa de Cronbach	Valoración de Confiabilidad
>0,90	Excelente
0,80 – 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,70 - 0,79	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Tabla 3:

Resultados del Alfa de Cronbach

	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Síndrome de Burnout	0.90	22
Teletrabajo	0.93	19

3.5. Procedimientos:

En lo que respecta al procedimiento para recolección de la información y datos, en principio, se procedió a explorar las investigaciones para la elaboración del marco teórico, definiciones de variables y dimensiones del presente estudio. Luego de ello se solicitó al representante legal el alcalde Oswaldo Daniel Alva Iglesias de la Municipalidad de Paiján – La Libertad, la autorización respectiva con la finalidad de lograr conseguir los permisos necesarios para poder ingresar a esta entidad en las fechas pactadas.

Ya conseguido el permiso, se procedió a hacer la colecta del reporte y los datos por medio de las encuestas. El análisis de estos datos se realizará luego de recaudar toda la indagación necesaria.

3.6. Método de análisis de datos:

El análisis de datos fue realizado por intermedio de la estadística descriptiva, haciendo uso de figura y tablas estadísticas, las que a su vez contarán con su respectivo análisis e interpretación.

Para el análisis de los datos recabados al utilizar los instrumentos, se hizo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, que permitió determinar el uso de la prueba paramétrica o no paramétrica pertinente para la evaluación de la relación entre las variables. Asimismo, se hizo uso de la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman.

Para manejar los datos recabados y añadidos se emplearon los siguientes softwares: SPSS versión 22 y Microsoft Office Excel.

3.7. Aspectos éticos:

Para dar respaldo a los aspectos éticos de la presente tesis se conservó como anónimo la identidad de los trabajadores.

De la misma manera, para desarrollar la investigación, se consideraron los principios éticos que más se adecúen al estudio, se recalcó lo que guarde relación con relación a la privacidad, autonomía, etc., teniendo presente lo siguiente:

Se solicitó el consentimiento de los dirigentes encargados de la municipalidad, para aplicar los instrumentos que contribuirán en el estudio, con el deber de dar una retroalimentación con los resultados obtenidos. Los investigadores se comprometieron a respetar y considerar veracidad de los resultados. Los datos básicos de los colaboradores, la identificación y la información conseguida, serán usados de forma totalmente confidencial y con motivos estrictamente académicos, de la misma manera no hubo manipulación no se manipularán los datos y/o resultados. En tal sentido, se respetó la autoría de la información recopilada.

IV. RESULTADOS:

4.1. Generalidades de la Municipalidad de Paiján

a. Visión

Ser la entidad líder en el desarrollo de ciudades ambientales humanas, solidarias, modernas, seguras y sostenibles con habitantes orgullosos e identificados con la ciudad de Paiján; responsabilizados con mejorar la calidad de vida del ser humano con escasez de recursos económicos.

b. Misión

La Municipalidad Distrital de Paiján es una institución pública que ejerce las facultades y funciones de gobierno local y distrital; su gestión está enfocada a brindar servicios públicos de alta calidad con procesos simplificados, promover el desarrollo de la economía nacional e implementar proyectos de inversión para reducir la brecha de infraestructura urbana y aumentar la competitividad. Su organización responde a la creación de valor social con innovación, creatividad, transparencia y urgencia; como si fuera un canal directo para la participación pública y la inversión del grupo público y privado.

4.2. Objetivo Específico 1: Evaluar el grado del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

En la tabla 4.1, se realizó el análisis descriptivo para conocer el grado del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján.

Tabla 4:

Grado de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022.

Variable	Grado	ni	%
Síndrome del Burnout	Grave	3	4.69
	Moderado	58	90.63
	Leve	3	4.69
TOTAL		64	100.00 %

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad.

Interpretación.

En la tabla 4.1 se aprecia que el 90.63% de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján tiene un nivel de síndrome de Burnout moderado, tomando como referencia la teoría de Gil-Monte (2016), los trabajadores sienten que al trabajar en contacto con la computadora los cansa, además se sientan frustrados por el tiempo continuo frente a esta, dicha modalidad de trabajo los insensibiliza emocionalmente.

Tabla 5:

Dimensiones de Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paján - La Libertad 2022.

Dimensión	Grado	ni	%
Agotamiento Emocional	Grave	9	14.06
	Moderado	43	67.19
	Leve	12	18.75
	TOTAL	64	100.00%
Despersonalización	Grave	1	1.56
	Moderado	14	21.88
	Leve	49	76.56
	TOTAL	64	100.00%
Realización Personal	Grave	7	10.94
	Moderado	56	87.50
	Leve	1	1.56
	TOTAL	64	100.00%

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paján – La Libertad.

Interpretación.

Según los autores Maslach, Schaufeli & Leiter analizan el estrés laboral en función a tres dimensiones, las cuales se evaluaron en los trabajadores de la Municipalidad de Paján, dando como resultado, que la dimensión que obtuvo un mayor porcentaje es la de realización personal, alcanzando un grado moderado con un valor de 87.50%.

4.3. Objetivo específico 2: Analizar los niveles de aceptación del Teletrabajo en la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

En la tabla 4.3, se realizó el análisis descriptivo para identificar los niveles de aceptación del teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján.

Tabla 6:

Niveles de aceptación del teletrabajo en la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022.

Variable	Nivel	ni	%
Teletrabajo	Alto	20	31.25
	Regular	43	67.19
	Bajo	1	1.56
TOTAL		64	100.00 %

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad.

Interpretación.

En la tabla 4.3 se aprecia que el 67.19% de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján tienen un nivel de aceptación regular de teletrabajo. Según Buirá (2015), los trabajadores que cuentan con la tecnología necesaria para realizar el trabajo remoto, pero no están altamente capacitados para atender por internet, lo cual permite no atender oportunamente a las dificultades de los usuarios.

Tabla 7:

Niveles de aceptación por dimensiones del teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján - La Libertad 2022.

Dimensión	Nivel	ni	%
Clima Organizacional	Alto	15	23.44
	Regular	48	75.00
	Bajo	1	1.56
	TOTAL	64	100.00%
Herramientas Tecnológicas	Alto	10	15.63
	Regular	47	73.44
	Bajo	7	10.94
	TOTAL	64	100.00%
Optimización de Procesos	Alto	12	18.75
	Regular	51	79.69
	Bajo	1	1.56
	TOTAL	64	100.00%

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad.

Interpretación.

Tomando a Buirra (2015), se analizó el teletrabajo en función a tres dimensiones, las cuales se evaluaron en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján. El nivel de aceptación obtenido en optimización de procesos es regular (79.69%), debido a la falta de capacitación en este aspecto.

4.4. Objetivo específico 3: Correlacionar las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

Tabla 8:

Relación entre la dimensión agotamiento emocional y el teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022.

			Agotamiento Emocional	Teletrabajo
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coeficiente de correlación	1.000	-.003
		Sig. (bilateral)		.980
		N	64	64
	Teletrabajo	Coeficiente de correlación	-.003	1.000
		Sig. (bilateral)	.980	
		N	64	64

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad.

Interpretación.

Con respecto al nivel de significancia se aprecia que el valor de 0.980, siendo p mayor a 0.05, lo que permite afirmar que no existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján- La Libertad 2022.

Tabla 9:

Relación entre la dimensión despersonalización y el teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022.

		Despersonaliza ción	Teletraba jo
Rho de Spearman	Despersonaliza ción	Coeficien te de correlaci ón	1.000 -.229
		Sig. (bilateral)	.069
		N	64 64
	Teletrabajo	Coeficien te de correlaci ón	-.229 1.000
		Sig. (bilateral)	.069
		N	64 64

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad.

Interpretación.

Con respecto al nivel de significancia tenemos un valor de 0.069, siendo p mayor a 0.05, lo que permite afirmar que no existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de despersonalización de la variable Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján- La Libertad 2022.

Tabla 10:

Relación entre la dimensión realización personal y el teletrabajo en los trabajadores de la Municipalidad de Paján-La Libertad 2022.

		Realización Personal	Teletrabajo
Rho de Spearman	Realización Personal	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,448**
		N	64
Teletrabajo	Realización Personal	Coeficiente de correlación	,448**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	64

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paján – La Libertad.

Interpretación.

Con respecto al nivel de significancia con un valor de 0.000, siendo p menor a 0.05, lo que permite afirmar que existe relación significativa entre el teletrabajo y la dimensión de realización personal de la variable síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paján- La Libertad 2022.

4.5. Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

Tabla 11:

Relación entre el Síndrome de Burnout con el nivel de aceptación del teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján-La Libertad 2022.

		Síndrome de Burnout	Teletrabajo
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.067
		N	64
Teletrabajo	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	.067
		Sig. (bilateral)	.599
		N	64

Nota: Información recolectada en el mes de octubre del 2022 a una muestra de 64 trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad.

Interpretación.

Con respecto al nivel de significancia tenemos un valor de 0.599, siendo p mayor a 0.05, lo que permite afirmar que no existe relación significativa entre el teletrabajo y síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján- La Libertad 2022.

4.6. Contrastación de hipótesis

Hipótesis de Investigación (H): No existe relación entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

De acuerdo a los resultados se obtuvo un valor de significancia de 0.599, siendo un p-valor > 0.05 , por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, es decir que no existe relación entre las variables Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.

V. DISCUSIÓN:

La forma de trabajo remoto fue principalmente una manera de reducir el nivel de infección del COVID-19, y, por otro lado, una nueva forma de cumplir con sus funciones laborales, para no causar un daño económico, porque este sector fue peor al comienzo de la pandemia, por lo que muchos trabajadores no tuvieron tiempo de adaptarse y ajustarse a esta nueva forma de trabajar.

En cuanto al objetivo general, se propuso determinar la relación que existe entre el Síndrome de burnout con el Teletrabajo, los resultados mostraron un nivel de significancia con un valor de 0.599, siendo p-valor >0.05 , por lo tanto, se acepta la hipótesis y podemos afirmar que no existe relación entre ambas variables. Los resultados están relacionados con el estudio realizado por Pérez (2022) en su investigación demostró que no hay una correspondencia significativa entre el síndrome de Burnout y el teletrabajo en el personal del tribunal ($r=0.001$, $p=0,993 >0.05$). Asimismo, los resultados concuerdan con los hallados por García y Rubiano (2020), quienes concluyeron que la sobrecarga laboral y el trabajo en casa no se relacionan de manera significativa.

Por otro lado, los resultados no coinciden con los hallados por Cisneros (2020) en su estudio, quien concluyó que hay relación negativa moderada entre el síndrome de burnout y el teletrabajo ($r=-0.0690$, $p<0.05$); por lo tanto, aseguramos que este síndrome impacta de forma considerable el trabajo remoto de los colaboradores del área administrativa en tiempos de Covid-19; es decir que, a mayor manifestación de síndrome de burnout, el teletrabajo a distancia se reduce. También, los resultados no se relacionan con los hallados por Albites y Terrones (2021), quienes concluyeron que el trabajo remoto influye de manera significativa en el síndrome de Burnout de los empleados de la institución ($r=0.932$, $p<0.05$). Igualmente, Vásquez (2021), concluyó que existe una gran influencia del Síndrome de Burnout en la productividad laboral del docente mediante la modalidad de teletrabajo.

De la misma manera se planteó el primer objetivo específico, el cual consiste en evaluar el grado del síndrome de Burnout, se mostró que el 90.63% de los trabajadores tiene un grado moderado, debido a que sienten que al trabajar en contacto con la computadora los cansa, además se sientan frustrados por el tiempo continuo frente a esta, dicha modalidad de trabajo los insensibiliza emocionalmente. Estos resultados no se relacionan con los encontrados por Cisneros (2020) en su estudio concluyen que el 74% de los colaboradores presentaron un nivel alto sobre síndrome de burnout. Del mismo modo, los resultados difieren de los hallados por Quiñonez y Soriano (2021) en su estudio concluyeron que el 65.8% de los encuestados muestran un bajo índice en cuanto al Síndrome de Burnout.

Asimismo, se planteó el segundo objetivo específico, el cual es analizar los niveles de aceptación del Teletrabajo, se mostró que el 67.19% de los trabajadores tienen un nivel medio, debido a que cuentan con la tecnología necesaria para realizar el trabajo remoto, pero no están altamente capacitados para atender por internet, lo cual permite no atender oportunamente a las dificultades de los usuarios. Estos resultados se asemejan con los hallados por Cisneros (2020), donde concluye que el 57% del equipo de trabajo indicaron que tienen un presentó un teletrabajo regular. Así también, los resultados concuerdan con los encontrados por Quiñonez y Soriano (2021), quienes concluyeron que el 95.7% tienen una postura de conformidad frente a tipo de Trabajo remoto ya que, toman esta nueva modalidad como una posibilidad de mejora para su nivel de vida y aumento de su productividad en las tareas que requiere su función. De la misma manera, Pérez (2022) en su investigación concluyó que el 40.9% de los encuestados presenta trabajo remoto regular.

Referente al tercer objetivo específico, el cual se basa correlacionar las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022, se discute por cada dimensión a continuación en los párrafos posteriores. Con respecto a nivel de significancia tenemos un valor de 0.980 ($p > 0.05$), se afirma que no existe relación significativa entre la dimensión de agotamiento emocional con la variable teletrabajo; esto se debe a lo mencionado por Recuero y Segovia (2021), que el principal predictor del agotamiento emocional son los problemas trabajo-familia, y el conflicto

familia-trabajo es la despersonalización, especialmente para los hombres. Por otro lado, Albarracín y Colorado (2020) manifestaron que, a mayor susceptibilidad de agotamiento emocional es menor la percepción de la realización personal.

Con respecto a nivel de significancia tenemos un valor de 0.069 ($p>0.05$), en consecuencia, no existe una relación significativa entre la dimensión despersonalización y el teletrabajo; esto se debe al hecho de que se mencionó a Gil-Monte (2016), lo cual se explica cómo los valores insuficientes y el aumento de emociones positivas, es más, son distintos entre los humanos, precisamente con la gente. Estas pueden guardar relación con el aumento de la irritabilidad y frustración como consecuencia de esto, el individuo se aísla de su entorno laboral y de su círculo más cercano de amistades, mostrándose mentiroso e irritable, provoca que el trabajo que ejecuta sea menos eficaz en cuanto a rendimiento del trabajo que efectúa.

Con respecto a nivel de significancia tenemos un valor 0.000 ($p<0.05$), en consecuencia, existe una relación significativa entre la dimensión realización personal y el teletrabajo; esto se debe al hecho de que se mencionó a Gil-Monte (2016), lo cual refiere que a la persona sin capacidad de dar solución a una dificultad o conflicto, esta se expresa de forma negativa en mayoría de los aspectos, que logran ser laborales o familiares, llegando a sentir que no tienen valor, lo que reduce su amor propio.

Finalmente, confiar en esta flexibilidad laboral permite a los empleados centrarse en otras áreas de su vida, por lo que esta integración de la vida laboral y personal conduce a una mayor motivación y compromiso. Sin embargo, no pasemos por alto el hecho de que este método no es adecuado para todas las personas, ya que muchas no tienen las herramientas o el espacio para hacerlo con éxito, por lo que debe hacerse con la ayuda de voluntarios.

VI. CONCLUSIONES:

1. Los resultados mostraron un nivel de significancia con un valor de 0.599 siendo $p > 0.05$, por lo tanto, se comprueba que no existe relación entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.
2. Se concluye que el 90.63% de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján tiene un nivel de síndrome de Burnout moderado, y tan sólo un 4.96% tiene un nivel grave y leve. Por lo tanto, el nivel de síndrome de Burnout que manifiestan los trabajadores es moderado.
3. Se concluye que el 67.19% de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján tienen un nivel de aceptación regular de teletrabajo, el 31.25% nivel de aceptación alto y tan sólo un 1.56% bajo. Por lo tanto, el nivel de aceptación de teletrabajo que manifiestan los trabajadores es regular.
4. Al correlacionar las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján, se concluye que la dimensión realización personal se relaciona significativamente con el teletrabajo ($Rho = 0.000$, $p < 0.05$), mientras que las dimensiones agotamiento emocional ($Rho = -0.980$, $p > 0.05$) y la despersonalización ($Rho = -0.069$, $p > 0.05$) no se relacionan de manera significativa con el teletrabajo.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Se recomienda al Gerente Municipal contratar los servicios de un psicólogo organizacional con la finalidad de garantizar la integridad psicológica y emocional de los trabajadores de la Municipalidad.
2. Se recomienda al Gerente Municipal buscar la cooperación de expertos en teletrabajo, con la finalidad de cambiar la mentalidad y el enfoque de los trabajadores a un enfoque positivo.
3. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos la revalidación de habilidades y competencias vinculadas con la empatía, el compromiso, análisis de dificultades, automotivación, gestión de emociones, etc.
4. Se recomienda al Jefe de Recursos Humanos fundar una cultura de trabajo en conjunto y fomentar la colaboración de los empleados, planificando caminatas dos veces al año, actividades recreativas de integración e incluir las actividades que realizan los colaboradores al interno de oficina en las publicaciones de redes sociales.
5. Se recomienda al Gerente Municipal promover el desarrollo profesional a través de cursos y diplomados en gestión pública, para asegurar que el personal de la Municipalidad se sienta motivado, reforzando su compromiso con la institución.
6. Se recomienda a los trabajadores de la Municipalidad contar con los servicios de conectividad y equipo necesario para un buen desempeño del teletrabajo.

REFERENCIAS:

- Alarcón, M. (2018). *Estrés y Burnout enfermedades en la vida actual*. Palibrio.
- Albarracín, M. & Colorado, J. (2020). *Teletrabajo y cuarentena: Síndrome de Burnout en los estudiantes de administración de empresas de la Universidad Antonio Nariño-Bogotá Sede Sur*. (Tesis de Grado). Universidad Antonio Nariño. Bogotá, Colombia.
- Albites, L. & Terrones, I. (2021). *Influencia del teletrabajo en la prevención del síndrome de burnout de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado Los Libertadores, Trujillo año 2020*. (Tesis de Grado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Alomoto, R. (2021). *Burnout y teletrabajo en profesionales DECE tuvo como objetivo determinar la relación entre burnout y teletrabajo en los profesionales DECE del distrito de Riobamba-Chambo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador.
- Amaya, J., Maiquiza, E. (2021), *El teletrabajo como factor de riesgo asociado al síndrome de burnout en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Cotopaxi*. (Tesis para obtener el título). Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga.
- Barbosa, V. (2016). *Teletrabajo, liderar y trabajar en equipos a distancia*. Buenos Aires: Dunken.
- Bnamericas. (2020). *Cuarentenas y medidas de encierro en Latinoamérica*. Bnamericas. Obtenido de <https://www.bnamericas.com/es/reportajes/bajo-la-lupa-cuarentenas-y-medidas-de-encierro-en-latinoamerica>
- Buira, J. (2015). *El Teletrabajo: Entre el mito y la realidad*. Barcelona: UOC.
- Camahuali, M. & Rodríguez, H. (2021). *Adaptabilidad al Teletrabajo y competencia docente en tiempos de pandemia en una institución educativa pública, Callao, 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Cerna, S. & Puell, R. (2021). *Home Office y Estrés Laboral en los colaboradores de la empresa Equantic SAC Lima 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Chinga, K., Hernández, A. & Rodríguez, L. (2020). *Teleworking and Burnout Syndrome in teachers of the "Madre Laura Montoya" Educational Unit*. Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud "GESTAR". Vol. 4, Núm. 8. (Ed. Esp. Nov.) ISSN: 2737-6273. <https://doi.org/10.46296/gt.v4i8edesp.0036>
- Cipres, J. B. (2012). *El teletrabajo entre el mito y la realidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Cisneros, S. (2020). *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal administrativo en tiempos de coronavirus, en la UGEL Cangallo, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Culqui, A. & González, A. (2016). *El Teletrabajo: Una Innovadora Forma de Organización del Trabajo, una Herramienta de Inclusión Laboral y su Regulación Jurídica en el Perú*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18823/19043>
- Forbes, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas éxito empresarial*. Cegesti, 20(160), 1 – 4. https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160160811_es.pdf
- García, A. & Rubiano, G. (2020). *El trabajo en casa y su relación con la sobrecarga laboral en tiempos de pandemia para empresas del sector eléctrico en Bogotá*. (Tesis de Grado). Universidad EAN. Bogotá, Colombia.
- García, M. (2001). *Teletrabajo y discapacidad*. Obtenido de <https://ebookcentral.proquest.com>
- García, V. (2017). *Certificación de competencias laborales en el teletrabajo*. Coyuntura Económica. Recuperado de

<https://coyunturaeconomica.com/desarrolloprofesional/certificacion-competencias-laborales-teletrabajo>

- Gil-Monte, P. & Peiro, C. (2003). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería*. Researchgate, 19-33. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/263161122_El_sindrome_de_quemarse_por_el_trabajo_sindrome_de_burnout_en_profesionales_de_enfermeria
- Gil-Monte, P. (2016). *El síndrome de quemarse por el trabajo: salud laboral, riesgos laborales, psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kushnir, T. & Melamed, S. (1992). *The Gulf War and its impact on burnout and well-being of working civilians*. Psychol Med, 22, 987-95. doi: 10.1017/S0033291700038551
- Leturia, K. & Otiniano, S. (2021). *Conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Martínez, P, A. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. Revista de Comunicación Vivat Academia, 46.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1982). *A social psychological analysis. Social psychology of health and illness*. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=GsRL_3XDTaEC&oi=fnd
- Palacios, R., Santacruz, R., Moreano, N., Villacrés, S., & Pérez, J. (2020). *Síndrome de Burnout en el Contexto del Aislamiento Social por Coronavirus*. *Revista Científica Hallazgos*, 5(3), 299-309. <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/476/391>

- Párraga, J. (2005). *Eficacia del programa I.R.I.S. para reducir el síndrome burnout y mejorar las disfunciones emocionales en profesionales sanitarios*. Disertación Doctoral. Universidad Extremadura. Extremadura, España.
- Pérez, P. (2022). *Síndrome de Burnout y trabajo remoto del personal de una Corte Superior de Justicia del Perú-2021*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Quiñonez, E. & Soriano, J. (2021). *Teletrabajo y síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Continental-Sede Huancayo, 2020*. (Tesis de Grado). Universidad Continental-Sede Huancayo. Huancayo, Perú.
- Quispe, F. (2021). *Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en los colaboradores administrativos de la Unidad Ejecutora Lima Sur, 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Ramírez, L., Zamora, M. & Ramírez, L. (2021). *Agotamiento emocional, trabajo en casa y teletrabajo*. (Tesis de Grado). Universidad Santo Tomás. Bogotá, Colombia.
- Realpe, D. (2021). *Factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout: relaciones familiares en empleadas de instituciones públicas ante la emergencia sanitaria por pandemia Covid-19*. (Tesis de grado). Universidad Técnica de Ambato
- Recuero, L. & Segovia, A. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21-28. [fecha de Consulta 11 de Mayo de 2022]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231366208003>
- Reyes, J. (2020) *Trabajo remoto y teletrabajo: sus principales diferencias y similitudes*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/trabajo-remoto-yteletrabajo-sus-principales-diferencias-y-similitudes-noticia/>

- SERVIR (2020). *Guía Para Realizar El Trabajo Remoto En Las Entidades Públicas*. El Perú Primero, Segunda Versión, 32. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1184560/GuiaTR_2.pdf
- Sevillano, E. G. (2020). *La OMS declara el brote de coronavirus pandemia global*. El País. Obtenido de <https://elpais.com/sociedad/2020-03-11/la-oms-declara-el-brote-de-coronavirus-pandemia-global.html>
- Stanley, J. (1991). *Síndrome: un concepto en evolución*. *ACIMED*, 3(1), 30-38. Recuperado en 11 de mayo de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351995000100006&lng=es&tlng=es.
- Torres, R. (2021). Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de burnout) durante la pandemia. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 4(4), 55-71. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/492/690>
- Vásconez, M. (2021). *Síndrome de burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo*. (Tesis de Grado). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Wood, P. (2020). *Engagement, Agotamiento y Teletrabajo en tiempos de Covid-19*. Circular HR. Tendencias en capital humano, productividad y Engagement, la consultora de capital humano de fundación Chile, 1-17. Obtenido de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/05/resultados-encuesta-engagement-y-teletrabajo-covid19.pdf>

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	El desgaste ocupacional es conocido como el síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado, recae en la persona como una consecuencia al estrés laboral crónico, es decir un malestar laboral cuya incidencia entre los trabajadores aumenta progresivamente (Gil-Monte, 2016).	El Síndrome de Burnout será medido mediante un cuestionario que contiene preguntas, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Gil-Monte, 2016).	<p>Agotamiento emocional</p> <hr/> <p>Despersonalización</p> <hr/> <p>Realización Personal</p>	<p>✓ Cansancio emocional</p> <p>✓ Fatiga</p> <p>✓ Frustración</p> <hr/> <p>✓ Irritabilidad</p> <p>✓ Deshumanización</p> <hr/> <p>✓ Eficacia</p> <p>✓ Buen trato</p>	Ordinal
Teletrabajo	Es una forma diferente de trabajar desde casa usando las comunicaciones remotas, basadas en tecnologías para evitar el desplazamiento, donde se establece metas con los tele trabajadores para la implementación exitosa y sostenible (Buirá, 2015).	El Teletrabajo será medido mediante un cuestionario que contiene preguntas, con cinco escalas de valoración y que mide las dimensiones como: Cultura organizacional, herramientas tecnológicas y optimización de procesos (Buirá, 2015).	<p>Cultura organizacional</p> <hr/> <p>Herramientas tecnológicas</p> <hr/> <p>Optimización de procesos</p>	<p>✓ Compromiso</p> <p>✓ Desempeño</p> <p>✓ Conocimiento</p> <hr/> <p>✓ Equipos informáticos e internet</p> <p>✓ Herramientas de comunicación y videoconferencia</p> <hr/> <p>✓ Planificación y coordinación</p> <p>✓ Organización</p> <p>✓ Monitoreo y evaluación</p>	Ordinal

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

Instrucciones: Marca con un aspa (X) en solo uno de los recuadros que consideres que es la respuesta.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Valoración				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	AGOTAMIENTO EMOCIONAL					
	Indicador: Cansancio emocional					
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.					
	Indicador: Fatiga					
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a).					
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).					
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.					
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.					
6	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.					
7	Siento que trabajar en contacto con la computadora me cansa.					
8	Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas.					
	Indicador: Frustración					
9	Me siento frustrado (a) en mi trabajo.					

	DESPERSONALIZACIÓN					
	Indicador: Irritabilidad					
10	Me preocupa que este trabajo me insensibilice emocionalmente.					
	Indicador: Deshumanización					
11	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos.					
12	Siento que me he hecho más duro (a) con la gente.					
13	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.					
14	Me parece que los compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					
	REALIZACIÓN PERSONAL					
	Indicador: Eficacia					
15	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo.					
16	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.					
17	Me siento con mucha energía en mi trabajo.					
18	Me siento estimado después de haber trabajado con mis compañeros.					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.					
20	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.					
	Indicador: Buen trato					
21	Siento que afronto con asertividad los problemas en el trabajo.					
22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.					



CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TELETRABAJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Considerando los alcances de la investigación, acepto llenar el cuestionario.

Instrucciones: Marca con un aspa (X) en solo uno de los recuadros que consideres que es la respuesta.

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Valoración				
		Nunca (1)	Casi Nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	CULTURA ORGANIZACIONAL					
	Indicador: Compromiso					
1	Siento que me he adaptado fácilmente a esta nueva modalidad de trabajo.					
2	Siento que es importante mi trabajo, como parte del equipo que laboramos a distancia.					
3	Me siento motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.					
	Indicador: Desempeño					
4	Se evidencian mejoras en la modalidad virtual de trabajo de la municipalidad.					
5	Cumplimos con responsabilidad nuestras funciones virtuales.					
	Indicador: Conocimiento					
6	Las dificultades que se presentan son atendidas de manera rápida.					
	HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS					
	Indicador: Equipos infomáticos e Internet					

7	La entidad cuenta con la tecnología necesaria para la realización del trabajo remoto.					
8	Los trámites de documentos en la municipalidad son adecuados y rápidos mediante plataformas electrónicas.					
9	El personal está capacitado para atender en forma inmediata vía internet.					
	Indicador: Herramientas de comunicación y videoconferencia					
10	Los trabajadores siempre están disponibles para atender vía internet.					
11	Los trabajadores siempre están dispuestos a ayudar a los usuarios usando la tecnología.					
	OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS					
	Indicador: Planificación y coordinación					
12	En el trabajo se cumplen adecuadamente los procesos.					
13	Toda la gestión es coordinada en la Municipalidad e inspira confianza.					
14	El usuario se siente satisfecho con la atención del personal.					
	Indicador: Organización					
15	Las áreas de la Municipalidad están bien definidas.					
16	El personal de la Municipalidad se desempeña de acuerdo a sus habilidades.					
	Indicador: Monitoreo y evaluación					
17	Se respeta los horarios para la atención de los usuarios.					
18	Hay apertura a la escucha y al diálogo con los usuarios de la Municipalidad.					
19	Hay acciones correctivas por parte de la Municipalidad.					

Anexo 3: Validez y Confiabilidad

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: El síndrome de Burnout y su relación con el teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paján – La Libertad 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de Variable Síndrome del Burnout - Cuestionario de Variable Teletrabajo

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
VARIABLE: SÍNDROME DEL BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Cansancio emocional	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo.	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	X		X		X		X	X			
		Fatiga	Quando termino mi jornada de trabajo me siento vacío(a).		X		X		X		X	X			
			Quando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado(a).		X		X		X		X	X			
			Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.		X		X		X		X	X			
			Siento que mi trabajo me está desgastando.		X		X		X		X	X			
			Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.		X		X		X		X	X			
			Siento que trabajar en contacto con la computadora me cansa.		X		X		X		X	X			
			Me parece que los usuarios me culpan de alguno de sus problemas.		X		X		X		X	X			
	Frustración	Me siento frustrado (a) en mi trabajo.	X			X		X		X	X				
	DESPERSONALIZACIÓN	Irritabilidad	Me preocupa que este trabajo me insensibilice emocionalmente.		X		X		X		X	X			
		Deshumanización	Siento que estoy tratando a algunos compañeros como si fueran objetos.		X		X		X		X	X			
			Siento que me he hecho más duro (a) con la gente.		X		X		X		X	X			

REALIZACIÓN PERSONAL	Eficacia	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis compañeros de trabajo.
		Me parece que los compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas.
	Eficacia	Siento que puedo entender fácilmente a los compañeros de trabajo.
		Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.
		Me siento con mucha energía en mi trabajo.
		Me siento estimado después de haber trabajado con mis compañeros.
		Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.
		Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.
	Buen trato	Siento que afronto con asertividad los problemas en el trabajo.
		Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis compañeros.

X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	

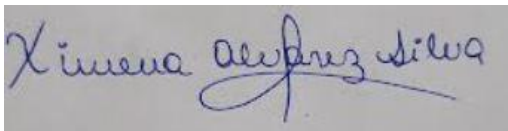
CONFIBIALIDAD: $\alpha = 0.90$

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE: TELETRABAJO	CULTURA ORGANIZACIONAL	Compromiso	Siento que me he adaptado fácilmente a esta nueva modalidad de trabajo.	Siempre (5)	X		X		X		X	X		
			Siento que es importante mi trabajo, como parte del equipo que laboramos a distancia.	Casi siempre (4)	X		X		X		X	X		
			Me siento motivado para aportar o mejorar actividades que están más allá de las responsabilidades formales de su puesto.	A veces (3)	X		X		X		X		X	X
		Desempeño	Se evidencian mejoras en la modalidad virtual de trabajo de la municipalidad.	Casi nunca (2)	X		X		X		X		X	X
				Nunca (1)	X		X		X		X	X		

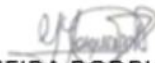
		Cumplimos con responsabilidad nuestras funciones virtuales.
	Conocimiento	Las dificultades que se presentan son atendidas de manera rápida.
HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	Equipos informáticos e Internet	La entidad cuenta con la tecnología necesaria para la realización del trabajo remoto.
		Los trámites de documentos en la municipalidad son adecuados y rápidos mediante plataformas electrónicas.
		El personal está capacitado para atender en forma inmediata vía internet.
Herramientas de comunicación y videoconferencia	Herramientas de comunicación y videoconferencia	Los trabajadores siempre están disponibles para atender vía internet.
		Los trabajadores siempre están dispuestos a ayudar a los usuarios usando la tecnología.
OPTIMIZACIÓN DE PROCESOS	Planificación y coordinación	En el trabajo se cumplen adecuadamente los procesos.
		Toda la gestión es coordinada en la Municipalidad e inspira confianza.
		El usuario se siente satisfecho con la atención del personal.
	Organización	Las áreas de la Municipalidad están bien definidas.
		El personal de la Municipalidad se desempeña de acuerdo a sus habilidades.
	Monitoreo y evaluación	Se respeta los horarios para la atención de los usuarios.
		Hay apertura a la escucha y al diálogo con los usuarios de la Municipalidad.
		Hay acciones correctivas por parte de la Municipalidad.

X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	
X		X		X		X	X	

GRADO DE CONFIBIALIDAD: $\alpha = 0.93$



Dra. Álvarez Silva, Ximena Milagros
DNI: 18199843



Dra. MOSQUEIRA RODRIGUEZ GUISELLA B.
DNI N°: 18095897



MG. CEDRÓN MEDINA CARLOS ALBERTO
DNI: 18070929

Anexo 4: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS	VARIABLE 1	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN
El Síndrome de Burnout y su relación con el teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022	¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022?	Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022.	La relación que existe entre el Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022 es directa.	Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional Despersonalización Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cansancio emocional ✓ Fatiga ✓ Frustración ✓ Irritabilidad ✓ Deshumanización ✓ Eficacia ✓ Buen trato 	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: No experimental De corte: Transversal Población: 64 Muestra: 64
PROBLEMAS ESPECÍFICOS: <ul style="list-style-type: none"> • Falta de comunicación • Falta de motivación • Jornadas laborales prolongadas • Agotamiento emocional, físico y mental • Trabajo monótono 	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar el grado del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022 2. Analizar el Teletrabajo en la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022 3. Correlacionar las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022. 	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: NO CONSIGNAR	VARIABLE 2 Teletrabajo	Cultura organizacional Herramientas tecnológicas Optimización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso ✓ Desempeño ✓ Conocimiento ✓ Equipos informáticos e internet ✓ Herramientas de comunicación y videoconferencia ✓ Planificación y coordinación ✓ Organización ✓ Monitoreo y evaluación 	Técnica: La encuesta Instrumento: Cuestionario	

Anexo 5: Carta de autorización



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales


Nombre de la Organización:	RUC:
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJAN	20207890261
Nombre del Titular o Representante legal:	
OSWALDO DANIEL ALVA IGLESIAS	DNI: 42012554

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
EL SINDROME DEL BURNOUT Y SU RELACION CON EL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE PAIJAN – LA LIBERTAD 2022	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACION	
Autor:	DNI:
CLAUDIA DEL PILAR MENDOZA MOSTACERO	72461794
MYHAEL FERNANDO TERRONES ARROYO	71062329

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Paiján, 24 de Mayo  MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAIJAN
Oswaldo Daniel Alva Iglesias
ALCALDE

Firma: _____

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 6: Turniting

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&o=1982976263&lang=es&ro=103

feedback studio Claudia Del Pilar Mendoza Mostacero | El Síndrom... /null 3 de 224

Resumen de coincidencias X

23 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8 %	>
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %	>
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %	>
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>

Página: 1 de 37 Número de palabras: 9345 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
El Síndrome de Burnout y su relación con el teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paján – La Libertad 2022
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
AUTORES:
Mendoza Mostacero, Claudia del Pilar (orcid.org/0000-0002-7196-8436)
Terrones Arroyo, Myhael Fernando (orcid.org/0000-0002-1237-2181)
ASESORA:
Dra. Aguilar Aragón, Nancy Delfia (orcid.org/0000-0002-1536-3109)
CO - ASESORA:
Dra. Alvarez Silva, Ximena Milagros (orcid.org/0000-0002-2720-6602)
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Organizaciones
LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrolla económico, empleo y emprendimiento
TRUJILLO – PERÚ
(2022)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "El Síndrome de Burnout y su relación con el teletrabajo de los trabajadores de la Municipalidad de Paiján – La Libertad 2022", cuyos autores son MENDOZA MOSTACERO CLAUDIA DEL PILAR, TERRONES ARROYO MYHAEL FERNANDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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.

TRUJILLO, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUILAR ARAGON NANCY DEIFILIA DNI: 18172951 ORCID: 0000-0002-1536-3109	Firmado electrónicamente por: NAGUILARA el 15- 12-2022 17:53:51

Código documento Trilce: TRI - 0489893