



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional en los  
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto,  
Moquegua – 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

**AUTORA:**

Ego Aguirre Mory, Renata Lucrecia (ORCID: 0000-0002-6491-1810)

**ASESOR:**

Dr. De La Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi padres y abuelos, por su apoyo constante e incondicional en mi proceso de formación profesional.

## **Agradecimiento**

A la universidad César Vallejo por la oportunidad de continuar con mi formación, y a cada uno de mis asesores que aportaron con sus conocimientos y vivencias; en especial al Dr. Carlos De La Cruz Valdiviano.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
Tipo.....	18
Diseño.....	18
3.2. Variables y operacionalización.....	18
Variable 1: Autoeficacia .....	18
Definición conceptual.....	18
Definición operacional.....	19
Variable 2: Desgaste ocupacional .....	19
Definición conceptual.....	19
Definición operacional.....	19
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	20
3.3.1 Población .....	20
3.3.2. Muestra.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
Ficha técnica 1.....	22
Reseña histórica .....	22
Consigna de aplicación.....	23
Calificación .....	23
Propiedades psicométricas original .....	23
Propiedades psicométricas peruanas .....	23

Propiedades psicométricas en la muestra de estudio.....	24
Ficha técnica 2.....	24
Reseña histórica .....	25
Consigna de aplicación.....	25
Calificación .....	25
Propiedades psicométricas originales .....	25
Propiedades psicométricas peruanas.....	25
Propiedades psicométricas en la muestra de estudio.....	26
3.5. Procedimientos .....	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. Resultados .....	28
V. Discusión.....	34
VI. Conclusiones.....	37
VII. Recomendaciones.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS .....	46

## Índice de tablas

Tabla 1. Población trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua .....	20
Tabla 2. Descriptivos de la muestra .....	21
Tabla 3. Niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional.....	28
Tabla 4. Diferencias para la autoeficacia en función de las variables sociodemográficas .....	30
Tabla 5. Diferencias para el desgaste ocupacional en función de las variables sociodemográficas .....	30
Tabla 6. Relación entre la autoeficacia y las dimensiones del desgaste ocupacional .....	32
Tabla 7. Relación entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional .....	33
Tabla 8. Operacionalización de las variables .....	48
Tabla 9. Prueba de KMO y Bartlett.....	56
Tabla 10. Varianza total explicada .....	56
Tabla 11. Confiabilidad.....	56
Tabla 12. Matriz de factor rotado.....	57
Tabla 13. Prueba de KMO y Bartlett.....	58
Tabla 14. Varianza total explicada .....	58
Tabla 15. Matriz de factor rotado.....	58
Tabla 16. Estadísticas de fiabilidad .....	59

## Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional en trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto – Moquegua, la metodología del estudio fue cuantitativa de tipo correlacional, el muestreo fue intencional y la muestra estuvo conformada por 400 trabajadores entre los 19 y 62 años ( $ME= 37,95$ ;  $DE= 9,99$ , 59% mujeres). Con respecto a los instrumentos se utilizó la Escala de autoeficacia general Schwarzer y Jerusalem (1995) validado en Perú por Grimaldo (2005) y la Escala de desgaste ocupacional EDO de Uribe (2010) validado en Perú por Chávez (2016). Con respecto a los resultados se encontró que los niveles de la autoeficacia fueron promedio en su mayoría 42,8% (171), con respecto a los niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional se encontraron por debajo del término medio, la correlación entre las variables de estudio fue negativa baja y significativa  $\rho = -.398$ ,  $p < .05$ . Con una varianza explicada del 15.84%, lo cual indicó que, a mayor autoeficacia menor desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua.

**Palabras clave:** Autoeficacia, desgaste ocupacional, trabajadores municipales.

## Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between self-efficacy and job burnout in workers of the Municipality of Mariscal Nieto - Moquegua, the methodology of the study was quantitative of correlational type, the sampling was intentional and the sample consisted of 400 workers between 19 and 62 years old ( $ME= 37.95$ ;  $SD= 9.99$ , 59% women). Regarding the instruments, the Schwarzer and Jerusalem (1995) General self-efficacy scale, validated in Peru by Grimaldo (2005), was used. and the EDO occupational wear scale of Uribe (2010) validated in Peru by Chávez (2016). Regarding the results, it was found that the levels of self-efficacy were mostly average 42.8% (171), with respect to the levels of the dimensions of occupational burnout, they were found below the average term, the correlation between the variables study was negative low and significant  $rho = -.398$ ,  $p < .05$ . With an explained variance of 15.84%, which indicated that, the higher the self-efficacy, the lower the job burnout in the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto - Moquegua.

**Keywords:** Self-efficacy, work burnout, municipal workers

## I. INTRODUCCIÓN

Dentro del mundo globalizado, no solo se debe observar el movimiento organizacional en base a empresas y ganancias privadas, sino además de aquellas que involucran el Estado y su rol en la continuidad y sostenibilidad de la economía nacional y por tanto, del desarrollo social, es aquí donde las instituciones estatales en sus diferentes niveles de gobierno deben orientarse a una función coherente con el nivel de expectativas y aspiraciones que el mismo Estado se ha planteado dentro de sus diferentes instrumentos base, tal y como su Constitución Política.

Es así que conforme el desarrollo organizacional y potenciación de una institución estatal, el trabajador debe tener una alta capacidad de mejora y sobre todo percibir que es capaz de hacer un trabajo competente, siempre en correspondencia al logro de los fines organizacionales (Alcalde, 1998). Por lo tanto, no sorprende que la autoeficacia entre a tallar dentro de una competencia, últimamente introducida como relevante en el desempeño de las funciones del trabajador (Arias et al., 2017).

La autoeficacia comprende, como muchas otras figuras en el campo organizacional, gran cantidad de factores y efectos, todos ellos orientados a la capacidad percibida del trabajador de afrontar nuevos retos en el ejercicio de sus funciones; ello alcanza tanto a trabajadores del campo privado como público, siendo que pese a que las finalidades que ambos tipos de organización persigue, lo cierto es que ambas requieren de una calidad de trabajadores destacable y con las competencias adecuadas para efectuar su trabajo; y es en este punto, en donde el aspecto subjetivo cobra relevancia, al mover a la persona al máximo de sus capacidades, y permitirle explotar sus propias cualidades en el terreno de acción (León et al., 2011).

Respecto a la autoeficacia esta se ha encontrado relacionada con el compromiso organizacional (Lozano & Lima, 2021). También se ha encontrado que la autoeficacia se encuentra relacionada con el bienestar laboral (Calderón et al., 2019).

Si bien existen diversos estudios que relacionan la autoeficacia con factores como la autoestima, la satisfacción, la motivación laboral, las

condiciones del trabajo, entre otros, y en muchos casos se reconocen una capacidad predictiva suficiente, lo cierto es que el alcance de esta, debido a su carácter personalísimo y variable de persona en persona, su complejidad y por lo tanto su interrelación aumenta significativamente. Es aquí donde el estudio de variables novedosas y poco asociables no resultan una idea descabellada, sino una excelente oportunidad (Fernández, 2008).

El desgaste ocupacional, por su parte, representa aquel estado tanto físico como mental que un trabajador atraviesa debido a la sobrecarga o grado de dificultad elevado dentro de su trabajo, sin embargo puede también estar condicionado a otras variables, lo cual hace variable el cansancio de persona en persona, hecho irrefutable en la realidad, y reconocido por diversa literatura; aun así, como otras variables, puede existir un patrón predictivo (Arias et al., 2016). En el Perú, las investigaciones arrojan que los trabajadores municipales presentan agotamiento emocional, falta de realización personal y niveles moderados de despersonalización (Huamani et al., 2018).

Es por ello que para la carrera profesional es relevante realizar una investigación en relación a las variables expuestas, siendo que encontrar una posible relación significativa entre el desgaste ocupacional y la autoeficacia de los trabajadores de una institución pública permite obtener información única y altamente enriquecedora en el campo laboral, al salir de las variables comunes en investigaciones de este tipo.

Ante ello se hace la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2021?

La investigación adquiere trascendencia académica que justifica su realización al permitirnos obtener información de relevancia pública y científica, al tener el potencial de mejorar servicios a través de la identificación de características a entender y corregir o mejorar en los trabajadores de la Municipalidad a estudiar, es decir, funcionarios públicos; y es a través de ello que permitirá aumentar la información de las variables en nuestra realidad nacional y local (justificación teórica) e intervenir frente a los retos y situaciones encontradas (justificación práctica). Por su parte, la investigación ofrece un

impacto social significativo, al abordar el desgaste ocupacional y la autoeficacia en trabajadores del sector público, quien en funciones son los encargados de dirigir los esfuerzos y recursos en pro de la satisfacción de los requerimientos sociales.

Por lo tanto, el objetivo general plantea determinar la relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022. Así mismo, los objetivos específicos de la investigación son: 1. Identificar los niveles de autoeficacia en los trabajadores. 2. Describir los niveles de las dimensiones de desgaste ocupacional. 3. Comparar la autoeficacia de los trabajadores según las variables sociodemográficas estado civil, sexo y edad. 4. Comparar el desgaste ocupacional de los trabajadores según las variables sociodemográficas estado civil, sexo y edad. 5. Establecer la relación entre la autoeficacia y las dimensiones del desgaste ocupacional.

Formulando así la siguiente hipótesis general: Existe relación indirecta entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022. Por lo tanto, se plantearon las siguientes hipótesis específicas: 1. Los niveles de autoeficacia son predominantes nivel medio en los trabajadores. 2. Los niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional están por debajo del término medio. 3. Existen diferencias significativas para la autoeficacia según las variables sociodemográficas mayores para el estado civil soltero, las mujeres y la edad de 19 a 34 años. 4. Existen diferencias significativas para el desgaste ocupacional según variables sociodemográficas mayores para el estado civil viudo, las mujeres y la edad de 50 a 62 años. 5. Existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones del desgaste ocupacional.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presenta los antecedentes de la investigación. A nivel internacional se encontraron los siguientes estudios: Llor et al. (2020) investigaron la relación entre las habilidades comunicativas, la autoeficacia y el burnout realizado en la ciudad de Murcia, España. El estudio fue cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional. La muestra del estudio la conformaron 90 participantes, con una edad promedio de  $ME = 42$ ,  $DS = 7.4$ , seleccionados de manera no aleatoria, intencional. Para la recolección de datos se empleó la Escala sobre Habilidades de Comunicación en Profesionales de la Salud, el Maslach Burnout Inventory Human Services Survey y el Cuestionario de Autoeficacia. Los resultados arrojaron que las dimensiones del burnout presentaron los siguientes resultados: Cansancio emocional presentó un promedio de  $ME = 30.69$  y una desviación estándar de  $DS = 11.5$ . Despersonalización presentó un promedio de  $ME = 13.48$  y una desviación estándar de  $DS = 6.01$ . Realización personal presentó un promedio de  $ME = 45.98$  y una desviación estándar de  $DS = 8.91$ . Finalmente, la Autoeficacia Percibida presentó un promedio de  $ME = 32.14$  y una desviación estándar de  $DS = 4.15$ . No se encontraron diferencias significativas según sexo, para ninguna de las variables. La correlación entre el Cansancio emocional y la Autoeficacia fue de  $r = -.34$ ,  $p < .01$ , la correlación entre la Despersonalización y la Autoeficacia fue de  $r = -.15$ ,  $p > .05$  y la correlación entre la Realización personal en el trabajo y la autoeficacia fue de  $rho = .35$ ,  $p < .01$ ; lo cual infiere en que el cansancio emocional si se relaciona significativamente de manera negativa y baja siendo esto que a mayor cansancio emocional es mayor la autoeficacia; por otra parte la despersonalización no tuvo una relación con la autoeficacia, mientras que la realización personal en el trabajo y la autoeficacia si tuvieron una relación la cual fue positiva pero muy baja, lo cual connota que a mayor realización personal en el trabajo existirá la presencia de la autoeficacia como tal.

Makara et al. (2019) realizó una investigación con la finalidad de relacionar el estrés laboral percibido, el burnout y la autoeficacia. La muestra fue de 580 participantes con una edad promedio de 35.26 años, con una desviación estándar de 6.74. Los instrumentos empleados fueron la Escala de estrés percibido, el Link burnout questionnaire y la Escala de autoeficacia general. Se

realizó un modelo de regresión que encontró que la autoeficacia estaba correlacionada de manera inversa y baja con el burnout ( $p < .05$ ).

Torres (2018) relacionó las competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como variables predictoras del síndrome de burnout, realizado en la ciudad de Guanajuato, México. La cual tuvo una metodología cuantitativa, no experimental, correlacional. Se realizó en 549 docentes de la región León, México. De ellos un 58% eran hombres y un 42% mujeres. La muestra se seleccionó de manera no probabilística. Para la recolección de los datos se emplearon los siguientes instrumentos: El Inventario de Competencias Socioemocionales, la escala de autoeficacia docente y la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO). Los resultados a los que se llegaron fueron que la Autoeficacia presentó puntuaciones con un promedio de  $ME = 5.24$  y una desviación estándar de  $DS = .69$  y un coeficiente de variación de  $CV = 13\%$ . Por su parte, las dimensiones de burnout presentaron las siguientes puntuaciones, en primer lugar, la Despersonalización tuvo un promedio de  $ME = 3.31$  y una desviación estándar de  $DS = .69$ , la dimensión Agotamiento emocional presentó un promedio de  $ME = 2.74$  y una desviación estándar de  $DS = .88$ , por último, la dimensión Insatisfacción de logro presentó un promedio de  $ME = 1.87$  y una desviación estándar de  $DS = .87$ . Para establecer la relación entre las variables, se empleó un modelo de ecuaciones estructurales, donde las creencias de autoeficacia resultaron predictoras del síndrome de burnout con un regresor estimado de  $\beta = -.229$ ,  $p < .01$ . Es decir, las creencias de autoeficacia tienen un efecto inverso sobre el síndrome de burnout, refiriendo que la presencia de mayores puntuaciones de autoeficacia será un factor predictor de menos presencia de síndrome de burnout en la muestra.

Fernández (2017) describió el desgaste ocupacional y las manifestaciones psicósomáticas, la cual se desarrolló en Santa Marta, Colombia. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, transversal. La muestra estuvo constituida por 76 participantes, con edades comprendidas entre los 19 y los 70 años. Los instrumentos empleados fueron la Escala de desgaste ocupacional (EDO). Los resultados a los que se llegaron fueron que la dimensión del desgaste ocupacional, Agotamiento presentó puntuaciones predominantemente por

“debajo del término promedio” (52.6%), la dimensión Despersonalización presentó puntuaciones principales “por encima del término medio” (38.2%), la dimensión insatisfacción de logros presentó puntuaciones principalmente por “debajo del término promedio” (50%). El análisis de las diferencias según sexo arrojó que no existían diferencias significativas. Por otra parte, las variables presentaron una correlación solo en las dimensiones cruzadas de número de trabajos tiene una relación con el número de horas trabajadas  $\rho = (0.624^{**})$ ; asimismo, las horas al día trabajadas están relacionadas con la despersonalización  $\rho = (0.261^{**})$ , además de una correlación entre el agotamiento y la despersonalización.

Por su parte a nivel nacional, las investigaciones encontradas fueron la de Burgos y Valverde (2019) quienes desarrollaron una investigación con la finalidad de establecer la relación entre el Moobing y el desgaste ocupacional, la cual se hizo en la ciudad de Trujillo, Perú. Esta investigación siguió un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional. El diseño muestral fue de tipo censal, conformado por 213 trabajadores de los cuales 107 fueron mujeres y 106 hombres, y cuyas edades se encontraban entre los 30 a los 63 años. Los instrumentos que se emplearon fueron el Cuestionario de estrategias de acoso en el trabajo y la Escala de desgaste ocupacional. Los resultados a los que se llegaron fueron que el Desgaste ocupacional presentó un promedio de  $ME = 110.77$  y una desviación estándar de  $DS = 34.37$ . La dimensión Agotamiento presentó un promedio de  $ME = 18.94$  y una desviación estándar de  $DS = 8.55$ , la dimensión Despersonalización presentó un promedio de  $ME = 20.46$  y una desviación estándar de  $DS = 7.36$ , la dimensión Insatisfacción de logro presentó un promedio de  $ME = 21.66$  y una desviación estándar de  $DS = 11.62$ , por último, la dimensión Psicosomática presentó un promedio de  $ME = 49.71$  y una desviación estándar de  $DS = 11.79$ . Por último, la correlación entre el Acoso laboral y el desgaste ocupacional fue de  $\rho = .417$ ,  $p < .05$ , lo cual devela la existencia de una correlación significativa además de ser positiva moderada entre el acoso laboral y el desgaste ocupacional, lo cual infiere a que a presencia de acoso laboral existirá desgaste ocupacional en la muestra evaluada.

García et al. (2017) desarrollaron una investigación que tuvo como objetivo establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y sentimiento de

autoeficacia, realizado en la ciudad de Lima, Perú. La investigación fue cuantitativa, no experimental, correlacional, trasversal. La muestra fue seleccionada siguiendo un criterio no probabilístico, en total se seleccionaron 36 participantes. Los instrumentos que se utilizaron fueron el MBI de Maslach y Jackson y el instrumento de Sentimiento de Autoeficacia en el Profesor de Tschannen-Moran y Woolfolk. Los resultados a los que se llegaron fueron que, las dimensiones del síndrome de Burnout presentaron las siguientes puntuaciones, en primer lugar, el Agotamiento Emocional ( $ME = 10.8$ ,  $DS = 9.29$ ) presentó puntuaciones predominantemente “Bajas” (83.3%), la dimensión Despersonalización ( $ME = 2.2$ ,  $DS = 2.8$ ) presentó puntuaciones predominantemente “Bajas” (94.4%), por último, la Realización Personal ( $ME = 41.2$ ,  $DS = 5.2$ ) presentó puntuaciones predominantemente en “Sensación de Logro” (66.7%). Por su parte, los sentimientos de autoeficacia ( $ME = 4.34$ ,  $DS = .43$ ) presentaron puntuaciones principalmente en niveles altos y medios. Con respecto a la existencia de las correlaciones que se presentan existe una relación significativa  $\rho = (.332^*)$  entre el desempeño docente con la dimensión de agotamiento emocional, lo cual infiere en que a presencia de desempeño docente existe agotamiento emocional, por otra parte, existe también una relación significativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización  $\rho = (.342^*)$  lo cual infiere a que ha presencia de agotamiento emocional da pie a la existencia de despersonalización, además también precisa en el estudio de que la dimensión despersonalización y la realización personal existe una relación negativa significativa  $\rho = -.611$   $p < .05$ .

A nivel local, los antecedentes hallados fueron el de Arenas y López (2021), propusieron como objetivo establecer la relación entre el estilo de vida y el Desgaste Ocupacional, realizado en la ciudad de Arequipa, Perú. Este estudio fue de enfoque cuantitativo, no experimental, correlacional. La muestra fue no probabilística, estuvo compuesta por 194 sujetos entre 23 a 74 años. Los instrumentos que se emplearon fueron la Escala de Estilo de Vida PEPS-I y la Escala de Desgaste Ocupacional EDO. Los resultados arrojaron que el desgaste ocupacional presentó puntuaciones principalmente bajas (36.1%). Así mismo, las dimensiones presentaron los siguientes resultados, el Factor agotamiento presentó puntuaciones bajas (43.3%), el Factor despersonalización presentó

puntuaciones principalmente moderadas (39.2%), el Factor Insatisfacción de logro presentó puntuaciones principalmente moderadas (38.7%), el Factor psicossomático presentó puntuaciones principalmente moderadas (43.8%). Además, se encontró una relación inversamente proporcional entre el desgaste ocupacional y el estilo de vida ( $\rho \in [-.075, -.275]$ ), la cual infiere en que a mayor desgaste ocupacional menor desarrollo de estilos de vida existirá en una manera correctamente proporcional.

Huamani et al. (2018) desarrollaron una investigación con la finalidad de describir el síndrome de Burnout en trabajadores de tres municipalidades de la ciudad de Arequipa. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo. La muestra se seleccionó empleando un muestreo por etapas, en la primera etapa se seleccionaron de manera aleatoria unas tres municipalidades y en la segunda se tomó una muestra intencional de los trabajadores de estas municipalidades  $n = 258$ . Con un promedio de edad de  $ME = 36$ ,  $DS = 11.15$ , en el intervalo de los 20 a los 64 años. El instrumento empleado para la recolección de datos fueron el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados que se obtuvieron fueron que el Síndrome de burnout presentó  $ME = 36.34$ ,  $DS = 19.27$ . Por su parte las puntuaciones de las dimensiones del burnout fueron de Agotamiento emocional ( $ME = 19.49$ ,  $DS = 8.41$ ), Despersonalización ( $ME = 11.21$ ,  $DS = 8.98$ ), Realización profesional ( $ME = 5.64$ ,  $DS = 5.65$ ). Se encontraron diferencias significativas según sexo para el Síndrome de burnout ( $U = 7148$ ,  $p < .05$ ) y para la dimensión Realización profesional ( $U = 6923$ ,  $p < .05$ ). Con respecto a las correlaciones encontradas en la investigación la edad y los años de servicio tuvieron una relación significativa (.685\*\*), la despersonalización tiene una relación inversa y pocamente significativa con los años de servicio, lo cual confiere que a mayor edad, menos despersonalización (-.177\*\*), por otra parte, la despersonalización tiene una relación significativa con el agotamiento emocional (.569\*\*), lo cual determina que a mayor despersonalización mayor agotamiento emocional.

Arias et al. (2017) desarrollaron una investigación con el objetivo de describir la prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptiva. La muestra fue no probabilística, en total se contó con

213 participantes (35.7% hombre y 63.8% mujeres). El promedio de edad fue de  $ME = 37$ ,  $DS = 10.5$ , comprendida en el intervalo de los 23 a los 68 años. El instrumento empleado fue el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados hallados encontraron que el Burnout presentó  $ME = 65.1$ ,  $DS = 14.64$ , el Agotamiento emocional presentó  $ME = 18.4$ ,  $DS = 11.2$ , la Despersonalización presentó  $ME = 7.2$ ,  $DS = 6.36$ , por último, la Baja realización profesional presentó  $ME = 39.4$ ,  $DS = 8.76$ . En cuanto a las diferencias significativas según sexo se encontró que el Síndrome de burnout ( $t = 2.05$ ,  $gl = 210$ ,  $p < .05$ ) y la Despersonalización ( $t = 2.4$ ,  $gl = 210$ ,  $p < .05$ ) presentaron diferencias significativas, con predominancia de los hombres sobre las mujeres. Respecto a las relaciones que se manifiestan entre las variables se encuentra una correlación significativamente positiva y moderada ( $r = .598$ ) respecto a la variable burnout y la despersonalización, lo cual infiere que a mayores puntajes de síndrome de burnout mayor despersonalización.

Arias et al. (2016) investigaron el síndrome de burnout en trabajadores de un call center de la ciudad de Arequipa. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo. La muestra se encontró conformada por 49 trabajadores con una edad comprendida en el rango de los 19 a 49 años ( $ME = 28$ ,  $DS = 5.18$ ). El instrumento empleado fue el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados arrojaron que el Agotamiento emocional presentó  $ME = 29.5$ ,  $DS = 9.7$ , la Despersonalización presentó  $ME = 14.3$ ,  $DS = 5.2$ , La Baja realización personal presentó  $ME = 26.9$ ,  $DS = 9.4$ . No se encontraron diferencias significativas para estas dimensiones según sexo. Con respecto a las correlaciones encontradas, la edad se correlaciona con el número de hijos dentro de la muestra (.225\*). Por su parte, la relación entre el número de hijos y los ingresos mensuales presentan una relación directa poco significativa (.245\*), la cual infiere que, a mayor número de hijos, mayores ingresos.

Por su parte, el estudio del desgaste ocupacional o también descrito en la literatura como Burnout, se remonta a la década de 1970. Este síndrome consiste en una serie de síntomas asociados al trabajo, generalmente presente en personas que no han padecido trastornos psicológicos de manera previa. De manera general, se sabe que el desgaste ocupacional se ocasiona por una discrepancia entre las expectativas asociadas al puesto de trabajo y las

exigencias reales del mismo. Cuando las exigencias del puesto superan las expectativas del mismo es cuando se desencadena el desgaste ocupacional. Las primeras etapas del desgaste ocupacional se manifiestan como estrés y desilusión (Arias et al., 2016).

En las siguientes etapas los sujetos pierden su capacidad para adaptarse adecuadamente a su entorno laboral, se muestran desganados, y manifiestan conflictos con sus compañeros del trabajo. Por último, se desarrollan los síntomas más representativos del desgaste ocupacional, como el agotamiento, la despersonalización y la falta de motivación para cumplir las metas laborales y objetivos personales (Perara & Santos, 2001).

Un prospecto teórico de suma importancia y que trasciende a la teoría de (Uribe, 2010), es lo precisado por Freudenberger (1974) en el cual se menciona que el desgaste ocupacional es un mal creciente en un desarrollo empresarial constante y globalizante; prescribiendo que el análisis del desgaste laboral como tal es una limitante para que los trabajadores de una empresa.

En el presente estudio se considerará la teoría propuesta por Uribe (2010), el cual menciona que el desgaste ocupacional tiene Tres dimensiones principales, la cuales son: agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro. así mismo tiene una cuarta dimensión que indica los factores psicosomáticos: trastornos del sueño, trastornos psicosexuales, trastornos gastrointestinales, trastornos psiconeuróticos, trastornos de dolor, indicador ansiedad, indicador depresión.

Es por esta razón que Uribe (2010) plasma los problemas que se suscitan de manera tacita en los entornos, los cuales se pueden transformar en problemas de carácter psicosomático, agravando la situación de la persona que padece y radica en un ambiente laboral que puede ser toxico tanto en su clima organizacional, como en la estructura en el que se desarrolla los colaboradores empresariales; en lo mencionado también resalta la importancia del diagnóstico del nivel del desgaste, dado que su influencia trasciende de manera resaltante tanto dentro del desempeño laboral como en la vida social y estado físico del colaborador.

En cuanto a las dimensiones del desgaste ocupacional se encuentra el agotamiento emocional, este se concibe como una fatiga generalizada relacionada a la carga excesiva en el trabajo. Se manifiestan sensaciones de agotamiento, especialmente a nivel emocional (Gil & Moreno, 2005). Por lo tanto, el desgaste ocupacional implica una disminución de energía en las personas, aumento de la sensación de cansancio, sensación de desgaste y fatiga. Incluso, en casos más graves puede desencadenar anhedonia.

Otra de las dimensiones del desgaste ocupacional es la despersonalización, esta se define como una actitud en la cual el trabajador se muestra indiferente y distante con su trabajo. Las personas que manifiestan despersonalización se muestran insensibles y negativos cuando socializan con sus compañeros de trabajo (Mendoza et al., 2019). Las formas en las que se presenta la despersonalización pueden ser en tratos poco cordiales con los clientes (Wieder et al., 2016).

Las personas que presentan estilos de vida estresantes se encuentran expuestas a situaciones de presión extrema, pueden llegar a estar exhaustas, sentirse vacías, despersonalizadas, reportar estar “quemadas”, sin posibilidad de hacer frente a las exigencias de su trabajo con un sentimiento de sobrecarga, conflictos con sus colegas, o falta de motivación para hacer las labores encomendadas (Perara & Santos, 2001). Las exigencias laborales que requieren un alto compromiso hacen que las personas descuiden sus necesidades personales, esto puede ocasionar conflictos en el trabajador (Llor et al., 2020).

La tercera dimensión del desgaste ocupacional es la insatisfacción de logro. Las personas que manifiestan insatisfacción de logro evalúan de manera negativa el trabajo que realizan, manifiestan autoestima baja, especialmente en las evaluaciones que hacen sobre su ámbito laboral. Estos trabajadores tienen una tendencia a evaluarse de manera negativa, al punto de que su capacidad para realizar de manera adecuada sus funciones se ve mermada (Hannan & Freeman, 1984).

Es importante tener en cuenta que síndrome de burnout como tal no se encuentra clasificado como un trastorno médico, sino que se entiende como el resultado de la presencia de un estrés crónico que conlleva, a su vez, la

sensación de falta de energía, agotamiento, desapego y disminución del rendimiento laboral (Cogollo et al., 2010).

La cuarta dimensión del desgaste ocupacional es la Psicosomática. Esta dimensión implica la presencia de una serie de síntomas físicos, que a la larga pueden desencadenar una enfermedad. Los síntomas físicos más comunes que se reportan son la pérdida de apetito, trastornos del sueño, sensación de fatiga, disfunciones sexuales, y problemas musculo esqueléticos (Juárez et al., 2014).

Las personas con desgaste ocupacional también pueden desarrollar síntomas inespecíficos, como sentirse frustrados, enojados, temerosos o ansiosos. También pueden expresar una incapacidad para sentir felicidad, alegría, placer o satisfacción. El desgaste ocupacional puede estar asociado con síntomas físicos que incluyen insomnio, tensión muscular, dolores de cabeza y problemas gastrointestinales (Arias et al., 2017).

Las principales causas del desgaste ocupacional son la sobrecarga laboral, el aburrimiento en el trabajo, la falta de actividades que impliquen motivación, problemas con el desarrollo profesional.

El desgaste ocupacional se da como producto de las interacciones entre el individuo y aspectos de su trabajo. Los principales desencadenantes identificados son el ambiente físico, el contenido de las tareas y el puesto de trabajo. Además de la introducción de cambios en el desarrollo de las tareas como nuevas tecnologías.

Para describir las etapas del desgaste ocupacional se ha desarrollado un modelo tridimensional, el cual señala que en un primer estadio los trabajadores experimentan desgaste emocional. En el segundo estadio se experimenta despersonalización, la cual resulta un mecanismo para evadir la carga laboral y el estrés que se experimenta. Como última instancia se produce en los trabajadores una falta de realización personal e insatisfacción con el trabajo.

También debe señalarse que el desgaste ocupacional ocurre principalmente en determinadas categorías profesionales, especialmente en aquellas que exigen que los trabajadores interactúen con otras personas como

atención al público, profesional de salud, recursos humanos. También los trabajadores que tienen altas exigencias.

Ha de precisarse también que el síndrome de burnout es más frecuente en determinadas categorías profesionales específicas, que exigen la interacción con las personas o el trabajo con receptores humanos de los servicios, como profesores, profesionales de la salud, trabajadores sociales, policías y jueces. Aparte del trabajo con el público, las personas que trabajan en cualquier otro entorno que implique una responsabilidad extrema o peligrosa, precisión en el desempeño del deber, consecuencias graves, trabajo por turnos o tareas y responsabilidades que no les gusten, corren un riesgo distinto de desarrollar el agotamiento (Mendoza et al., 2019).

Los estudios han demostrado que las enfermeras que trabajan en hospitales tienen el mayor riesgo de agotamiento (Hannan & Freeman, 1984). Varias razones pueden ser consideradas responsables del desarrollo de este síndrome, como las demandas de los pacientes, los posibles peligros en la atención de enfermería, el miedo constante al error en la administración de medicamentos, la gran carga de trabajo o la presión de tiempo para tratar de brindar atención a muchas personas, pacientes durante un turno de trabajo, la falta de respeto por parte del público, la aversión por la dominación tradicional de los médicos en el sistema de atención de la salud, el comportamiento agresivo frecuente e impredecible o la violencia de los pacientes mientras están de servicio, la falta de claridad de roles, la falta de personal y la falta de apoyo en el ambiente de trabajo (Deza, 2018). Otro factor fuertemente relacionado con el desarrollo del síndrome de burnout es el tipo de personalidad y especialmente la “resistencia” que refleja la capacidad relativa del individuo para mantenerse saludable durante situaciones estresantes fuertes, repetitivas o de larga duración (Aranda & Pando, 2010).

A pesar de que se han reportado grandes variaciones en la prevalencia del síndrome en los profesionales de la salud, es más probable que afecte a las enfermeras que trabajan con pacientes que padecen cáncer o VIH y que trabajan en servicios de urgencias o unidades de cuidados intensivos. Con respecto a las enfermeras de oncología y especialmente a las que brindan atención a niños con enfermedades malignas, el área de gratificación de la gota es limitada porque la

enfermedad a menudo no es susceptible de terapia y el pronóstico es malo. En cuanto a las enfermeras que trabajan con pacientes con SIDA, el miedo al contagio, así como el deseo de evitar a los pacientes infectados y la sensación de inutilidad, es evidente. Está bien documentado que los Departamentos de Emergencias o Unidades de Cuidados Intensivos se caracterizan por un alto nivel de estrés relacionado con el trabajo, ya que generalmente manejan condiciones que amenazan la vida (Mendoza et al., 2019).

Por lo tanto, es posible vislumbrar que un ambiente laboral que ofrece motivaciones, confianza a los colaboradores, una comunicación adecuada, respeto y apoyo, permite minimizar la posibilidad de que se desarrolle desgaste ocupacional en los trabajadores (Demerouti et al., 2010). También es recomendable que los supervisores sean entrenados en la habilidad de reconocer los signos y síntomas del desgaste ocupacional, para que de esta forma pueda darse un abordaje temprano de este síndrome (Cogollo et al., 2010).

Es necesario señalar que el desgaste ocupacional se ha reconocido como un síndrome ocupacional en la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) (Mendoza et al., 2019).

El desgaste ocupacional se define en la CIE-11 de la siguiente manera: “El desgaste ocupacional (burnout) es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; aumento de la distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y eficacia profesional reducida (Clegg, 2010). El desgaste ocupacional se refiere específicamente a fenómenos en el contexto ocupacional y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida”.

El desgaste ocupacional también se incluyó en la CIE-10, en la misma categoría que en la CIE-11, pero la definición ahora es más detallada. La Organización Mundial de la Salud está a punto de embarcarse en el desarrollo de pautas basadas en evidencia sobre el bienestar mental en el lugar de trabajo (Aranda & Pando, 2010).

Respecto de la autoeficacia, la teoría en la que se encuentra enmarcado el estudio es la teoría de Bandura (1995) donde se plasma, el contexto de cómo se desarrolla y en que consta la auto eficiencia como tal precisando que esta es auto percibida y autoevaluativa con respecto el propio sujeto infiere y sojuzga su experiencia y en eso basa su acción, de los cual se puede precisar el proceso evaluativo del sujeto con respecto a su eficacia, posteriormente esta ha sido desarrollada por Schwarzer y Jerusalem (1995), donde se precisa que el proceso de autoeficacia resalta un juicio subjetivo, el cual puede ser extraído a través de la percepción de las creencias del sujeto. Las creencias de esta son un aspecto importante de la motivación y el comportamiento humanos y también influyen en las acciones que pueden afectar la vida de uno. Así en cuanto a la autoeficacia, Bandura en 1995 explica que se refiere a las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción necesarios para manejar situaciones prospectivas (Llor et al., 2020).

Más simplemente, la autoeficacia es lo que un individuo cree que puede lograr usando sus habilidades bajo ciertas circunstancias. Se ha pensado que la autoeficacia es una versión de la autoestima específica para la tarea. El principio básico detrás de la teoría de la autoeficacia es que los individuos tienen más probabilidades de participar en actividades para las que tienen una alta autoeficacia y menos probabilidades de participar en aquellas en las que no lo hacen (Torres, 2018).

Según varios estudios, las personas se comportan de la forma que ejecutan sus creencias iniciales; por tanto, la autoeficacia funciona como una profecía autocumplida. Por ejemplo, el empleado A tiene una gran capacidad y mucha experiencia en la creación de gráficos, pero no confía en poder crear un gráfico de alta calidad para una conferencia importante. La empleada B tiene solo una habilidad promedio y solo una pequeña cantidad de experiencia en la creación de gráficos, pero tiene una gran confianza en que puede trabajar duro para crear un gráfico de alta calidad para la misma conferencia. Debido a la baja autoeficacia del empleado A para la creación de gráficos, carece de motivación para crear uno para la conferencia y le dice a su supervisor que no puede completar la tarea. La empleada B, debido a su alta autoeficacia, está muy motivada, trabaja horas extras para aprender a crear un gráfico de alta calidad.

lo presenta durante la conferencia y gana una promoción. La autoeficacia tiene influencia sobre la capacidad de las personas para aprender, su motivación y su desempeño, ya que las personas a menudo intentarán aprender y realizar solo aquellas tareas para las que creen que tendrán éxito (García et al., 2017).

Los juicios de autoeficacia se miden generalmente a lo largo de tres escalas básicas o dimensiones de la misma: magnitud, fuerza y generalidad.

Es necesario señalar que el desgaste ocupacional se ha reconocido como un síndrome ocupacional en la última versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11).

Por su parte, la autoeficacia constituye en la creencia que tienen las personas acerca de la capacidad que se tiene para desempeñarse de manera exitosa en una tarea. Se ha encontrado que esta variable influye en la motivación y el comportamiento de las personas (Chiang et al., 2005).

La autoeficacia, se describe como una valoración de las propias capacidades y la posibilidad de desempeñarse con éxito en una tarea. De esta forma, los individuos tendrán una tendencia a realizar tareas, para las cuales sus creencias de autoeficacia son más favorables, y tenderán a evadir tareas para las cuales sus creencias de autoeficacia no son tan favorables (Fernández, 2008).

Las teorías de la autoeficacia y la cognición social proporcionan una serie de sugerencias que se pueden aplicar en el entorno laboral. Se pueden utilizar en casi cualquier entorno de trabajo, con cualquier tarea y con cualquier grupo demográfico de personas (Chiang et al., 2005). Estas teorías se pueden aplicar de forma básica o específica al estilo de liderazgo de un empleador. Son baratos, fáciles de conseguir y también se pueden utilizar fuera de la población activa. Las creencias de eficacia pueden cambiarse, dependiendo de la circunstancia particular, la tarea o la experiencia previa de un individuo. Esto puede resultar atractivo para las organizaciones porque se puede aplicar a cualquier tipo de persona independientemente de sus antecedentes o historial laboral (Prieto & Bermejo, 2005a).

La teoría de la autoeficacia sugiere que aumentar la autoeficacia de los empleados aumentará la motivación y el rendimiento. Esta idea básica detrás de esta teoría es que la motivación y el desempeño están determinados por el éxito que las personas creen que pueden tener. Esto es extremadamente útil en el lugar de trabajo porque los empleadores pueden desarrollar y mejorar las creencias de autoeficacia en sus empleados al enfocarse en las cuatro fuentes primarias. La utilización de las fuentes de la autoeficacia (resultados de desempeño, experiencias indirectas, persuasión verbal y excitación emocional) puede mejorar el esfuerzo, la persistencia, el establecimiento de metas y el desempeño de los empleados en tareas específicas (Llor et al., 2020). Aplicar experiencias indirectas puede ser tan simple como una mesera siguiendo a otro servidor experimentado o un aprendiz que está aprendiendo su oficio. La persuasión verbal se puede utilizar mostrando elogios por un trabajo bien hecho o dando comentarios positivos sobre una tarea específica. La persuasión verbal se puede utilizar en cualquier momento y casi no requiere esfuerzo (García et al., 2017).

Según Bandura en 1982, la autoeficacia afecta tanto al aprendizaje como al desempeño de los empleados de las siguientes tres formas: La autoeficacia afecta las metas que eligen los empleados. Por ejemplo, los empleados con bajos niveles de autoeficacia son más propensos a fijarse metas más bajas que los empleados con mayor autoeficacia. La autoeficacia afecta el aprendizaje y el esfuerzo que los empleados realizan en el trabajo. Por ejemplo, cuando un empleado tiene una alta autoeficacia, es más probable que trabaje más duro para aprender una nueva tarea, ya que tendrá más confianza en sus habilidades que un empleado con baja autoeficacia (Prieto & Bermejo, 2005b).

La autoeficacia además influirá en la perseverancia por la que una persona intentará aprender una tarea nueva y difícil. Se cree que los empleados que tienen una alta autoeficacia tienen más confianza y, por lo tanto, persistirán en sus esfuerzos cuando aprendan una nueva tarea, incluso cuando se encuentren con un problema. Numerosos estudios realizados en entornos organizacionales han establecido el apoyo de la aplicabilidad de la autoeficacia a la motivación laboral (Prieto & Bermejo, 2005b).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo**

La presente investigación es cuantitativa, mide las variables de estudio haciendo uso de instrumentos psicométricos. Además, los datos se procesan haciendo uso de técnicas cuantitativas como pruebas estadísticas, todo esto bajo la precisión de que los datos analizados son el punto referente para determinar una realidad empírica (Kerlinger & Lee, 1979).

##### **Diseño**

La presente investigación sigue un diseño no experimental, ya que el investigador no manipula los niveles de las variables, solo las mide tal y como se presentan. Además, tiene un nivel correlacional simple ya que busca establecer la relación entre las variables de estudio. También, según el número de mediciones la investigación es transversal, ya que los datos son recolectados una sola vez en el tiempo, además se precisa que el método va desde un criterio general hacia un específico, determinando una investigación hipotética deductiva en su consideración (Kerlinger & Lee, 1979).

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

##### **Variable 1: Autoeficacia**

##### **Definición conceptual**

La autoeficacia es la creencia de las personas de obtener un resultado satisfactorio al realizar una determinada tarea, siendo una consideración y valoración de eficiencia de carácter intrínseco del sujeto con respecto a la eficiencia de su desempeño en un determinado contexto (Molero et al., 2018).

## **Definición operacional**

Esta variable se define operacionalmente a partir de la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (1995). El instrumento en si consta de 10 ítems que están agrupados unidimensionalmente, en una escala de respuesta de tipo Likert de 4 respuestas.

**Dimensiones:** Escala unidimensional que mide la autoeficacia de manera general.

**Escala de medición:** Escala de tipología Likert de 4 respuestas, siendo estas: Incorrecto (1), Apenas cierto (2), Mas bien cierto (3) y Cierto (4). (Ver Anexo 2)

## **Variable 2: Desgaste ocupacional**

### **Definición conceptual**

El desgaste ocupacional (burnout) es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; aumento de la distancia mental del trabajo de uno, o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados con el trabajo de uno; y eficacia profesional reducida (Clegg, 2010).

### **Definición operacional**

Se define operacionalmente a partir de la Escala de desgaste ocupacional de Uribe (2010). La escala está caracterizada por estar dividida en cuatro dimensiones Agotamiento, Despersonalización, Insatisfacción de logro, Desgaste psicossomático, compuesta por 70 ítems, con una escala Likert de 6 categorías de respuesta.

**Dimensiones:** Las dimensiones que posee esta escala son Agotamiento, Despersonalización, Insatisfacción de logro, Desgaste psicossomático.

**Escala de medición:** Escala de tipología Likert de 6 respuestas de manera lineal, yendo desde Nunca (1) hasta Siempre (6). (Ver Anexo 2).

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1 Población

La población viene a ser todo conjunto que este conformado por casos que guarden relación con una serie de características para la investigación (Hernández et al., 2014). Para esta investigación se trabajó con una población conformada por 1042 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022, siendo el último registro del año 2021.

**Tabla 1**

*Población trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua*

D. L N°	Descripción	N° de trabajadores
Funcionamiento	Alcalde	1
Funcionamiento	Funcionarios	0
Funcionamiento	Regidores	9
Funcionamiento	Pensionistas	25
Funcionamiento	Empleados Nombrados	66
Funcionamiento	Empleados Contratados	9
Funcionamiento	Obreros Nombrados	29
Funcionamiento	Obreros Contratados	26
Inversiones	Empleados Contratados	233
Locación de Servicios	Programa Mujeres	0
Practicantes	Practicantes	38
Plan de Incentivos	Agentes Comunitarios	27
Construcción Civil	Construcción Civil	270
Régimen Común	Régimen Común	217
Contrato		
Administrativo de Servicio	Funcionarios	41
Contrato		
Administrativo de Servicio	Empleados Contratados	51
TOTAL		1042

*Fuente:* Municipalidad de Mariscal Nieto (2021).

#### 3.3.2. Muestra

Hernández et al. (2014) mencionaron que “la muestra es un sub grupo de la población definido por sus propias características” (p.150).

Con respecto a la población de estudio fue de 1042 colaboradores municipales de los cuales se seleccionó bajo un criterio de conveniencia 400

trabajadores públicos que laboren exclusivamente en la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (Hernández et al., 2014).

**Tabla 2.**

*Descriptivos de la muestra*

		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Sexo	Hombre	164	41.0
	Mujer	236	59.0
Estado civil	Soltero	276	69.0
	Casado	100	25.0
	Divorciado	12	3.0
	Viudo	12	3.0
Edad	Media		37.95
	Desviación estándar		9.99
	Mínimo		19
	Máximo		62

### **Muestreo**

La investigación tuvo un muestreo no probabilístico, por conveniencia. Fueron seleccionados 400 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto.

### **Criterios de inclusión**

Como criterio de inclusión se consideró que todos los evaluados pertenezcan de manera formal al cuerpo institucional, realizando servicios que competan a la institución.

### **Criterios de exclusión**

Se consideró como criterio de exclusión a todo aquel que no participe como un trabajador en la institución o que muestre alguna irregularidad en su contrato laboral.

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

#### Ficha técnica 1

Nombre	: Escala de Autoeficacia General
Procedencia	: Canadá
Autores	: Schwarzer y Jerusalem (1995).
Validado al Perú	: Grimaldo (2005).
Aplicación	: Individual y grupal
Edad de aplicación	: Jóvenes y adultos
Duración	: 10 minutos aproximadamente
Numero de ítems	: 10 ítems
Tipo de ítems	: Likert de 4 niveles: 1) Incorrecto; 2) Apenas Cierto; 3) Más Bien Cierto; 4) Cierto
Dimensiones	: Unidimensional encontrada por análisis factorial en los distintos estudios realizados
Finalidad	: Evalúa la autoeficacia de los individuos

#### Reseña histórica

Fue creada por Schwarzer y Jerusalem (1995), esta escala de autoeficacia es una de las más empleadas a nivel mundial. Ha sido empleada en distintos países a lo largo del mundo como España (Espada et al., 2012); Chile (Cid et al., 2010); Ecuador (Bueno et al., 2018); Argentina (Brenlla et al., 2010) y México (Padilla et al., 2006).

## **Consigna de aplicación**

*“Lea cada una de las afirmaciones, y marque con una “X” el número que considere conveniente. No hay respuestas correctas, ni incorrectas.”*

## **Calificación**

Se suman todos los ítems de la escala, se transforman los ítems a puntajes T según lo especificado en Grimaldo (*Propiedades Psicométricas de La Escala de Autoeficacia General de Baessler & Schwarzer*, n.d.).

## **Propiedades psicométricas original**

En el instrumento original creado por Schwarzer y Jerusalem (1995), fue una escala de 10 ítems, valorada por una escala de tipo Likert de 4 respuestas, validado a través de una muestra compilada de 23 países, demostrando un Alpha de Cronbach entre  $\alpha = .76$  y  $\alpha = .9$ , además de confirmar una estructura unidimensional.

## **Propiedades psicométricas peruanas**

El Perú Grimaldo (2005) realizó un estudio de propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia general. Para la validez de constructo se empleó análisis factorial exploratorio. Se encontró un solo factor que explicaba el 31.9% de la varianza del instrumento. Además, la confiabilidad calculada con el Alpha de Cronbach fue de  $\alpha = .75$  lo que indica que el instrumento tiene una adecuada consistencia interna.

## Propiedades psicométricas en la muestra de estudio

Para la validez se realizó un análisis factorial exploratorio, se obtuvo un  $KMO = .915$ , y una Prueba de esfericidad de Bartlett de  $\chi^2(45) = 2455.5, p < .05$ . Lo que indica que los datos son adecuados para aplicar un análisis factorial. Se empleó el método de máxima verosimilitud. Se obtuvo una solución de un solo factor que explica el 54.3% de la varianza del instrumento. Lo cual recrea la estructura unidimensional del mismo.

La confiabilidad se obtuvo mediante la prueba Alpha de Cronbach, esta fue de  $\alpha = .916$ , esto indica una buena confiabilidad.

## Ficha técnica 2

Nombre : Escala de desgaste ocupacional

Procedencia : México

Autores : Uribe (2010)

Validado al Perú : Chávez (2016)

Aplicación : Individual y grupal

Edad de aplicación : Adultos

Duración : 30 minutos aproximadamente

Numero de ítems : 70 ítems

Tipo de ítems : Likert de 6 niveles

Dimensiones : Agotamiento, Despersonalización, Insatisfacción de logro, Factores psicosomáticos, Trastornos del sueño, Trastornos psicosexuales, Trastornos gastrointestinales, Trastornos psiconeuróticos, Trastornos de dolor, Indicador ansiedad, Indicador depresión

Finalidad : Evalúa el desgaste ocupacional

## **Reseña histórica**

Fue creada en México por Uribe (2010), esta escala de desgaste ocupacional cuenta con adecuadas propiedades psicométricas.

## **Consigna de aplicación**

*“A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.*

*Las preguntas que no correspondan a su sexo déjelas en blanco, no existen respuestas buenas ni malas.”*

## **Calificación**

Se suman los ítems de las dimensiones, luego se convierten a puntajes Z y a puntajes T.

## **Propiedades psicométricas originales**

La validez se obtuvo mediante análisis factorial exploratorio obteniendo una estructura de tres factores. La confiabilidad del instrumento calculada con Alpha de Cronbach fue de  $\alpha = .89$ , lo cual indica una adecuada confiabilidad.

## **Propiedades psicométricas peruanas**

En el Perú Chávez (2016) realizó un estudio de validez en trabajadores municipales. La confiabilidad la calculó empleando el método de correlación ítem test, el cual encontró correlaciones elevadas. La confiabilidad mediante el Alpha de Cronbach se encontró entre  $\alpha \in [.72, .90]$ . Esto indica una buena confiabilidad del instrumento.

La validez de constructo fue calculada empleando análisis factorial confirmatorio, con índice de ajuste  $FIT = .86$  lo que indica un moderado ajuste al modelo. El análisis factorial exploratorio encontró una estructura de 3 factores.

### **Propiedades psicométricas en la muestra de estudio**

Para la validez se aplicó un análisis factorial exploratorio se obtuvo un  $KMO = .679$ , y una Prueba de esfericidad de Bartlett de  $\chi^2(435) = 5856, p < .05$ . Se empleó el método de extracción de componentes principales y la rotación Simplicimax. Se obtuvo una solución de 9 factores que explican el 68.8% de la varianza. Estos nueve factores corresponden a las dimensiones del instrumento.

Por su parte, para la confiabilidad se aplicó la prueba Alpha de Cronbach, los resultados para el total de la escala fueron de  $\alpha = .823$ . Esto indica que el instrumento es confiable.

### **3.5. Procedimientos**

La recolección de datos se plasmó a través de un oficio a la institución para solicitar los permisos pertinentes. También fue solicitado el permiso a los trabajadores para evaluarlos. Los datos fueron recolectados con los instrumentos en formato Google Forms. Luego se corrigieron las respuestas haciendo uso del algoritmo psicométrico de los instrumentos hecho en Python.

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

El análisis de los datos se realizó a través del programa SPSS. En primer lugar, se verificaron las propiedades psicométricas de las variables. En caso de que los datos sigan una distribución normal para la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Si los datos no siguen una distribución normal, la correlación se calculará con el coeficiente Rho de Spearman. Se emplearon tablas de frecuencias para describir los datos.

Por su parte, se verificó la normalidad de los datos haciendo uso de la prueba Kolmogorov-Smirnov, ninguna de las variables presentó una distribución normal ( $p < .05$ ).

### **3.7. Aspectos éticos**

Las apreciaciones funcionales que hacen precisión en la actividad ética que se desempeña al evaluar a un encuestado, se presentan consideraciones particulares las cuales son la utilización de los resultados solo con fines académicos y de preservar la confidencialidad y anonimidad de los participantes de esta evaluación, además de precisar que esta investigación cuenta con ciertos principios como son; la integridad, la honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, transparencia y veracidad, justicia y responsabilidad garantizando así las buenas prácticas dentro del campo de la investigación científica, principios dictaminados por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, específicamente en el Capítulo II del mismo (CONCYTEC, 2019).

La recolección de los datos se autorizó a través de un consentimiento informado, en el cual se solicitó el consentimiento de los participantes para cooperar con la encuesta. Se mantuvo la completa anonimidad de la información proporcionada y solamente se usó con fines de la investigación.

## IV. Resultados

### Análisis Descriptivo

**Tabla 2**

*Niveles de la Autoeficacia*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	96	24.0
Medio	171	42.8
Bajo	133	33.3
Total	400	100.0

Los niveles de la autoeficacia fueron Medios (42.8%), seguidos de Bajos (33.3%) y Altos (24%).

**Tabla 3**

*Niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional*

	Muy bajo		Bajo		Abajo del término medio		Arriba del término medio		Alto		Muy alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Agotamiento	0	0	103	25.75	<b>256</b>	64	41	10.25	0	0	0	0
Despersonalización	0	0	18	4.5	<b>200</b>	50	173	43.25	9	2.25	0	0
Insatisfacción de logro	0	0	15	3.75	<b>288</b>	72	97	24.25	0	0	0	0
Factores psicósomáticos	0	0	132	33	<b>258</b>	64.5	10	2.5	0	0	0	0
Trastornos del sueño	0	0	45	11.25	<b>313</b>	78.25	42	10.5	0	0	0	0
Trastornos psicosexuales	0	0	0	0	<b>119</b>	29.75	103	25.75	79	19.75	99	24.75
Trastornos gastrointestinales	0	0	0	0	<b>371</b>	92.75	29	7.25	0	0	0	0
Trastornos psiconeuróticos	0	0	0	0	<b>373</b>	93.25	27	6.75	0	0	0	0
Trastornos de dolor	0	0	92	23	<b>252</b>	63	41	10.25	14	3.5	1	0.25
Indicador ansiedad	0	0	0	0	<b>351</b>	87.75	33	8.25	16	4	0	0
Indicador depresión	0	0	<b>246</b>	61.5	89	22.25	50	12.5	15	3.75	0	0

La dimensión Agotamiento presentó puntuaciones Abajo del término medio (64%), seguidas de Bajo (25.75%) y Arriba del término medio (10.25%).

Por su parte, la dimensión Despersonalización presentó puntuaciones Abajo del término medio (50%), Arriba del término medio (43.25%), Bajo (4.5%) y Alto (2.25%).

La dimensión Insatisfacción de logro presentó puntuaciones Abajo del término medio (72%), seguidas de Arriba del término medio (24.25%), Bajo (3.75%).

La dimensión Factores psicossomáticos presentó puntuaciones Abajo del término medio (64.5%), seguidos de Bajos (33%) y Arriba del término medio (2.5%).

Los Trastornos del sueño presentaron puntuaciones Abajo del término medio (78.25%), Bajo (11.25%), y Arriba del término medio (10.5%).

Los Trastornos psicosexuales presentaron puntuaciones Abajo del término medio (29.75%), seguidos de Arriba del término medio (25.75%), luego Muy alto (24.75%), finalmente de Altos (19.75%).

Los Trastornos gastrointestinales presentaron puntuaciones Abajo del término medio (92.75%), seguidas de Arriba del término medio (7.25%).

Los Trastornos psiconeuróticos presentaron puntuaciones Abajo del término medio (93.25%), seguidos de Arriba del término medio (6.75%).

Los Trastornos de dolor presentaron puntuaciones Abajo del término medio (63%), seguidos de Bajos (23%), luego Arriba del término medio (10.25%) y finalmente Altos (3.5) y Muy altos (0.25%).

El Indicador ansiedad presentó puntuaciones Abajo del término medio (87.75%), seguidos de Arriba del término medio (8.25%) y Altos (4%).

Finalmente, el Indicador depresión presentó puntuaciones Bajas (61.5%), Abajo del término medio (22.25%) y Arriba del término medio (12.5%) y Altas (3.75%).

## Análisis Inferencial

**Tabla 4**

*Diferencias para la autoeficacia en función de las variables sociodemográficas*

	Estado civil				Sexo					Edad					
	Soltero (n=276)	Casado (n=100)	Divorciado (n=12)	Viudo (n=12)	H (Sig.)	d de Cohen	Hombre (n=164)	Mujer (n=236)	U (Sig.)	d de Cohen	19 a 34 años (n=172)	35 a 49 años (n=165)	50 a 62 años (n=63)	H (Sig.)	d de Cohen
Autoeficacia	<b>32.22</b>	30.99	29.00	19.58	.001*	.374	29.88	<b>32.51</b>	.000*	.427	<b>33.68</b>	30.84	26.86	.000	.593

En cuanto a la autoeficacia, los solteros, las mujeres y los sujetos entre 19 a 34 años presentaron mayores puntuaciones. El estado civil presentó un tamaño de efecto pequeño ( $d = .374$ ), el sexo presentó un tamaño de efecto pequeño ( $d = .427$ ) y la edad presentó un tamaño de efecto mediano ( $d = .593$ ).

**Tabla 5**

*Diferencias para el desgaste ocupacional en función de las variables sociodemográficas*

	Estado civil				Sexo					Edad					
	Soltero (n=276)	Casado (n=100)	Divorciado (n=12)	Viudo (n=12)	H (Sig.)	d de Cohen	Hombre (n=164)	Mujer (n=236)	U (Sig.)	d de Cohen	19 a 34 años (n=172)	35 a 49 años (n=165)	50 a 62 años (n=63)	H (Sig.)	d de Cohen
Agotamiento	42.00	42.73	43.93	<b>48.58</b>	.000*	.475	42.51	42.39	.684	.041	40.79	42.78	<b>46.05</b>	.000*	.864
Despersonalización	47.66	48.99	53.53	<b>56.38</b>	.000*	.524	<b>49.77</b>	47.50	.000*	.414	46.10	49.65	<b>51.60</b>	.000*	.741
Insatisfacción de logro	46.00	45.67	48.16	<b>49.97</b>	.017*	.290	46.44	45.87	.819	.023	45.31	45.84	<b>48.95</b>	.000*	.448
Factores psicósomáticos	39.83	40.51	41.78	<b>45.93</b>	.000*	.443	38.89	<b>41.18</b>	.000*	1.042	39.68	40.03	<b>42.31</b>	.000*	.380
Trastornos del sueño	42.62	43.79	43.53	44.98	.082	.219	<b>44.19</b>	42.19	.000*	.404	41.99	43.18	<b>45.36</b>	.000*	.494
Trastornos psicosexuales	61.65	56.42	61.89	59.53	.181	.171	47.14	<b>69.41</b>	.000*	2.406	<b>64.02</b>	58.17	55.60	.014*	.260
Trastornos gastrointestinales	42.13	43.45	43.85	<b>46.68</b>	.004*	.343	<b>43.93</b>	41.75	.000*	.419	41.98	42.66	<b>44.44</b>	.025*	.234
Trastornos psiconeuróticos	41.98	43.66	42.86	<b>51.21</b>	.000*	.769	42.42	<b>42.90</b>	.001*	.331	41.65	42.50	<b>46.09</b>	.000*	.791
Trastornos de dolor	41.58	45.85	48.75	<b>57.46</b>	.000*	.903	43.40	43.29	.723	.035	40.31	43.78	<b>50.43</b>	.000*	.159
Indicador ansiedad	44.02	44.21	44.86	<b>53.84</b>	.008*	.320	<b>47.24</b>	42.40	.000*	.687	44.12	44.25	45.47	.704	.115
Indicador depresión	41.81	40.70	41.81	<b>51.61</b>	.001*	.382	40.88	<b>42.49</b>	.037*	.210	40.83	42.22	<b>43.56</b>	.037*	.217

Para la comparación de las variables sociodemográficas, se empleó la Prueba U de Mann-Whitney para el sexo, por su parte, para el Estado civil y la Edad se empleó la prueba H Kruskal-Wallis. En cuanto a la variable Desgaste ocupacional, se evidencia que para el estado civil se encontraron diferencias significativas, excepto para las dimensiones de Trastornos del sueño y los Trastornos psicosexuales, en donde los viudos presentan mayores puntuaciones, lo que implica mayor desgaste ocupacional para este estado civil. Se presentó un tamaño de efecto grande para para Trastornos de dolor ( $d =$

.903), un tamaño de efecto mediano para Trastornos psiconeuróticos ( $d = .769$ ), un tamaño de efecto mediano para la Despersonalización ( $d = .524$ ), las demás dimensiones presentaron tamaños de efecto pequeños y muy pequeños.

Por su parte, para el sexo todas las variables presentaron diferencias significativas, excepto para el Agotamiento, la Insatisfacción de logro y para los Trastornos de dolor, los hombres presentaron predominancia en las dimensiones Despersonalización, Trastornos del sueño, Trastornos gastrointestinales e Indicador ansiedad. Las mujeres presentaron puntuaciones predominantes en Factores psicósomáticos, Trastornos psicosexuales, Trastornos psiconeuróticos e Indicador depresión. Los Trastornos psicosexuales ( $d = 2.406$ ) y los Factores psicósomáticos ( $d = 1.042$ ) presentaron tamaños de efecto grandes. El Indicador ansiedad ( $d = .687$ ) presentó un tamaño de efecto mediano. Las demás dimensiones presentaron tamaños de efecto pequeño y muy pequeños.

Por último, en función de la edad, se encontraron diferencias significativas, excepto en el Indicador ansiedad, en donde predominan con mayores puntajes las edades entre 50 a 62 años, menos para los Trastornos psicosexuales donde fueron los de entre 19 a 34 años los que presentaron puntuaciones predominantes. El Agotamiento ( $d = .864$ ) presentó un tamaño de efecto grande, los Trastornos psiconeuróticos ( $d = .791$ ) y la Despersonalización ( $d = .741$ ) presentaron tamaños de efecto medianos. Las demás dimensiones presentaron tamaños de efecto pequeños y muy pequeños.

**Tabla 6***Relación entre la autoeficacia y las dimensiones del desgaste ocupacional*

		Autoeficacia
Agotamiento	Coefficiente de correlación	-,242**
	$r^2$	.059
	Sig. (bilateral)	.000
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,564**
	$r^2$	.318
	Sig. (bilateral)	.000
Insatisfacción de logro	Coefficiente de correlación	-,517**
	$r^2$	.267
	Sig. (bilateral)	.000
Factores psicosomáticos	Coefficiente de correlación	-,168**
	$r^2$	.028
	Sig. (bilateral)	.001
Trastornos del sueño	Coefficiente de correlación	-,185**
	$r^2$	.034
	Sig. (bilateral)	.000
Trastornos psicosexuales	Coefficiente de correlación	.091
	$r^2$	.008
	Sig. (bilateral)	.068
Trastornos gastrointestinales	Coefficiente de correlación	-,296**
	$r^2$	.088
	Sig. (bilateral)	.000
Trastornos psiconeuróticos	Coefficiente de correlación	-,168**
	$r^2$	.028
	Sig. (bilateral)	.001
Trastornos de dolor	Coefficiente de correlación	-,257**
	$r^2$	.066
	Sig. (bilateral)	.000
Indicador ansiedad	Coefficiente de correlación	-,325**
	$r^2$	.106
	Sig. (bilateral)	.000
Indicador depresión	Coefficiente de correlación	-,205**
	$r^2$	.042
	Sig. (bilateral)	.000

La correlación entre el desgaste ocupacional y la autoeficacia se encontró en el intervalo  $\rho \in [-.091, -.564]$ . Todas las correlaciones fueron significativas, excepto entre la autoeficacia y los trastornos psicosexuales.

Las correlaciones más altas se dieron entre la autoeficacia y la despersonalización ( $\rho = -.564$ ,  $p < .05$ ), con un tamaño de efecto grande  $r^2 = .318$ ; la insatisfacción de logro ( $\rho = -.517$ ,  $p < .05$ ), con un tamaño de efecto grande  $r^2 = .267$ ; el indicador ansiedad  $\rho = -.325$ ,  $p < .05$ ), con un tamaño de efecto mediano  $r^2 = .106$ ; trastornos gastrointestinales ( $\rho = -.296$ ,  $p < .05$ ), con un tamaño de efecto pequeño  $r^2 = .088$ ; y trastornos de dolor ( $\rho = -.257$ ,  $p < .05$ ) con un tamaño de efecto pequeño  $r^2 = .066$ .

**Tabla 7***Relación entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional*

		Desgaste ocupacional
Autoeficacia	Coefficiente de correlación	-.363**
	$r^2$	.132
	Sig. (bilateral)	.000

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

La correlación entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional fue de  $r_{ho} = -.363$ ,  $p < .05$ . Con un coeficiente de determinación de  $r^2 = .132$ , lo que indica un tamaño de efecto mediano (Cohen, 1988). De esta forma se verifica la hipótesis general, en la cual existe una relación inversa significativa entre las variables, por lo que se puede inferir que, a mayor autoeficacia menor desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto – Moquegua.

## V. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022. En ese sentido los resultados arrojaron una correlación de  $\rho = -.363$ ,  $p < .05$ . Un resultado casi idéntico fue encontrado por León et al. (2011), quien halló que la autoeficacia y el desgaste ocupacional presentaron una relación de  $r = -.37$ ,  $p < .01$ . De igual forma Torres (2018) realizó un modelo de regresión en el cual el regresor de la autoeficacia sobre el desgaste ocupacional fue de  $\beta = -.229$ ,  $p < .01$ . Por lo tanto, es posible apreciar que se acepta la hipótesis de la investigación, encontrando una relación inversa entre ambas variables. Estos resultados apuntan a que la autoeficacia tiene está relacionada con el desgaste ocupacional de los trabajadores, mayores puntuaciones de autoeficacia se han encontrado relacionadas con menores puntuaciones de desgaste ocupacional.

Por su parte la relación entre las dimensiones del desgaste ocupacional y la autoeficacia fueron: para el agotamiento  $\rho = -.242$ ,  $p < .05$ , para la despersonalización  $\rho = -.564$ ,  $p < .05$  y para la insatisfacción de logro  $\rho = -.517$ ,  $p < .05$ . Comparando estos resultados con los de Llor et al. (2020), se observa que estos fueron bastante similares en cuanto que las correlaciones entre el agotamiento y la autoeficacia fue de  $r = -.34$ ,  $p < .01$ . pero difirieron en las relaciones entre la despersonalización y la autoeficacia fue de  $r = -.15$ ,  $p > .05$  y la correlación entre la insatisfacción de logro y la autoeficacia fue de  $\rho = .35$ ,  $p < .01$ . Estos resultados indican que las dimensiones presentan variaciones respecto a las correlaciones contra la autoeficacia. Las variaciones en el sentido de la correlación en estas dimensiones podrían deberse a otros factores, como el clima laboral, las condiciones laborales o las exigencias a las que se encuentren expuestos los trabajadores. Estos factores podrían mediar en la forma en que se presenta la correlación de las dimensiones del desgaste ocupacional con la autoeficacia.

En cuanto a los niveles de la autoeficacia se encontró que estos fueron principalmente medios (42.8%), seguidos de bajos (33.3%) y altos (24%). Por su parte, el desgaste ocupacional encontró que la dimensión agotamiento presentó puntuaciones principalmente por abajo del término medio, la despersonalización

presentó puntuaciones abajo del término medio y la insatisfacción de logro presentó puntuaciones abajo del término medio. Al respecto Fernández (2017) encontró que el agotamiento presentó puntuaciones predominantemente por “debajo del término promedio” (52.6%), la dimensión despersonalización presentó puntuaciones principales “por encima del término medio” (38.2%), la dimensión insatisfacción de logros presentó puntuaciones principalmente por “debajo del término promedio” (50%). Resultados que no concuerdan con los hallados en el presente estudio. De la misma manera García et al. (2017) halló resultados que no concuerdan con los del presente estudio, este autor encontró que el agotamiento emocional presentó puntuaciones predominantemente “bajas” (83.3%), la dimensión despersonalización (presentó puntuaciones predominantemente “bajas” (94.4%), por último, la realización personal presentó puntuaciones predominantemente en “sensación de logro” (66.7%). La falta de similitud en los resultados podría explicarse debido a los mismos factores mediadores que explicaban las diferencias en las correlaciones de las dimensiones.

Así mismo, se analizaron las diferencias en función de las variables sociodemográficas como el estado civil, la edad y el sexo. Para el estado civil fueron los divorciados presentaron mayores niveles de desgaste ocupacional. Para la edad, fueron los mayores los que presentaron mayores niveles de desgaste ocupacional. Mientras que, para el sexo, las diferencias no fueron constantes para todas las dimensiones. En cuanto a la autoeficacia, fueron los solteros, las mujeres y los más jóvenes los que presentaron mayores puntuaciones de autoeficacia.

En ese sentido, Fernández (2017) halló que no se encontraron diferencias significativas entre las variables. Por su parte, Huamani et al. (2018) si encontró diferencias significativas en función del sexo para el desgaste ocupacional ( $U = 7148, p < .05$ ) y para la dimensión Realización profesional ( $U = 6923, p < .05$ ). Arias et al. (2016) no encontró diferencias significativas en función del sexo para el desgaste ocupacional.

Por último, deben tenerse en cuenta las limitaciones que se han presentado al momento de realizar la presente investigación. Entre estas se encuentra la falta de apoyo y accesibilidad al establecimiento y a sus

trabajadores, por parte de la Municipalidad, para una debida aplicación de los instrumentos, teniendo que optar por el modo virtual. También, debido a la cantidad de ítems del instrumento de desgaste ocupacional, se encuentra la posibilidad de que los encuestados hayan respondido aleatoriamente a la encuesta. Además, se debe considerar el factor de la deseabilidad social al momento de responder a los cuestionarios, lo cual podría sesgar las respuestas de los encuestados hacia una tendencia más favorable. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que los resultados de la presente investigación se circunscriben solamente a la Municipalidad de Mariscal Nieto, no debería entenderse como resultados generalizables para todas las entidades públicas, ya que se utilizó un muestreo probabilístico no intencional.

## VI. Conclusiones

**Primera:** Se determinó que la correlación entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional fue de  $\rho = -.398$ ,  $p < .05$ . Con un coeficiente de determinación de  $r^2 = .132$ , indicando un tamaño de efecto mediano. Demostrando que existe una relación indirecta significativa entre las variables, por lo que podemos inferir que, a mayor autoeficacia menor desgaste ocupacional.

**Segunda:** Se encontró que los niveles de la autoeficacia fueron en su mayoría medios (42.8%), seguidos de bajos (33.3%) y altos (24%).

**Tercera:** Se encontró que los niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional presentaron puntuaciones principalmente por debajo del término medio.

**Cuarta:** Respecto a la autoeficacia, se encontraron diferencias significativas con predominancia en solteros, en función al estado civil. Según el sexo, las mujeres presentan mayores puntuaciones y función a la edad predominan con mayores puntuaciones sujetos entre 19 a 34 años.

**Quinta:** Para el desgaste ocupacional se encontró que según el estado civil los viudos presentan mayores puntuaciones, lo que implica mayor desgaste ocupacional. Por su parte, en función al sexo, los hombres predominan con mayores puntuaciones, comprendiendo un mayor desgaste ocupacional. Por otro lado, según la edad, predominan con mayores puntajes las edades entre 50 a 62 años.

**Sexta:** La correlación entre las dimensiones del desgaste ocupacional y la autoeficacia se encontró en el intervalo  $\rho \in [.091, -.517]$ . Todas las correlaciones fueron significativas, excepto entre la Autoeficacia y los Trastornos psicosexuales.

## VII. Recomendaciones

**Primera:** Ya que se ha encontrado una relación inversa y significativa entre la autoeficacia y el desgaste ocupacional se apoya la hipótesis de que la autoeficacia contribuye en la disminución del desgaste ocupacional de los trabajadores, por lo tanto, se sugiere tenerla en cuenta, para la elaboración de programas que permitan incentivar la autoeficacia y de esta forma contribuir a minimizar el desgaste ocupacional de los trabajadores. Esto es coherente con la teoría de la autoeficacia, ya que esta es la creencia que se tiene de que se van a lograr resultados satisfactorios en una determinada actividad, y esto ayudaría a disminuir el desgaste ocupacional.

**Segunda:** Se sugiere profundizar en la investigación los factores que ocasionan el desgaste ocupacional, empleando modelos más refinados como los de ecuaciones estructurales o redes bayesianas, que permitan estimar la influencia de múltiples variables sobre el desgaste ocupacional. Ya que como se ha indicado en la teoría, no existe un único factor que influya en el desgaste ocupacional y para tener una mejor comprensión debe poder modelarse este hecho.

**Tercera:** Se recomienda a nivel práctico profundizar en la intervención del desgaste ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad de Mariscal Nieto, dado que puede ser una limitante para el desarrollo normal de las actividades de los colaboradores, por otra parte, intervenir en el desarrollo de una autoeficacia positiva a través de intervenciones que sean proporcionadas por la misma municipalidad y estas sean priorizadas dado que el bienestar de los trabajadores deben ser una prioridad.

## REFERENCIAS

- Alcalde, M. (1998). Nivel de autoeficacia percibida y estilos de afrontamiento en estudiantes de Lima. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.
- Aranda, C., & Pando, M. (2010). Edad, síndrome de agotamiento profesional (burnout), apoyo social y autoestima en agentes de tránsito, México. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39(3), 510–522.
- Arenas, R., & López, N. (2021). Estilo De Vida Y Desgaste Ocupacional En Conductores Del Servicio De Transporte Urbano, Arequipa. *Universidad Nacional de San Agustín*.
- Arias Gallegos, W., Muñoz del Carpio Toia, A., Delgado Montesinos, Y., Ortiz Puma, M., & Quispe Villanueva, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 63(249), 331–344.
- Arias, W., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M., & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina Y Seguridad Del Trabajo*, 63(249), 331–344.
- Arias, W., Ocola, R., & Ceballos, K. (2016). Síndrome de burnout en trabajadores de un call center de la ciudad de Arequipa. *Psicología Básica y Aplicada*, 1, 54–64.
- Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. *Self-Efficacy in Changing Societies*, 15, 1–45.  
<https://doi.org/10.1017/cbo9780511527692.003>
- Brenlla, M. E., Aranguren, M., Rossaro, M., & Vázquez, N. (2010). Adaptación

para buenos aires de la escala de autoeficacia general. *Interdisciplinaria*, 27(1), 77–94.

Bueno, A., Lima, S., Peña, E., Cedillo, C., & Aguilar, M. (2018). Adaptación al Español de la Escala de Autoeficacia General para su Uso en el Contexto Ecuatoriano. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 48(3), 5–17.

Burgos, G., & Valverde, L. (2019). Mobbing y Desgaste Ocupacional en trabajadores públicos de Trujillo. *Universidad César Vallejo*, 1–53.

Calderón, J., Pando, M., Colunga, C., & Preciado, L. (2019). Relación de la autoeficacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas En Psicología*, 41, 86–103.

Chávez, C. (2016). Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincia. *Universidad César Vallejo*, 1–80.

Chiang, M., Nuñez, A., & Huerta, P. (2005). EFECTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA AUTOEFICACIA DE LOS DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR. (Spanish). *Horizontes Empresariales*, 4(1), 61–74.

Cid, P., Orellana, A., & Barriga, O. (2010). Validación de la escala de autoeficacia general en Chile. *Revista Médica de Chile*, 138(5), 551–557.  
<https://doi.org/10.4067/s0034-98872010000500004>

Clegg, C. (2010). *Síndrome de Burnout o de estrés laboral crónico en el ámbito laboral*. Ediciones Díaz de Santos.

- Cogollo, Z., Batista, E., Cantillo, C., Jaramillo, A., Rodelo, D., & Meriño, G. (2010). Desgaste profesional y factores asociados en personal de enfermería Cartagena, Colombia. *Aquichan*, 10(1), 43–52.  
<https://doi.org/DOI: 10.5294/aqui.2010.10.1.5>
- Cohen, J. (1988). Statistical power analysis for the behavioral sciences. In *Routledge*.
- CONCYTEC. (2019). Reglamento del Comité Institucional de Ética en Investigación. *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*, 1–90.
- Demerouti, E., Mostert, K., & Bakker, A. (2010). Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation of the Independency of Both Constructs. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209–222.  
<https://doi.org/10.1037/a0019408>
- Deza, E. (2018). Compromiso Organizacional Y Desgaste Ocupacional En Trabajadores Administrativos Del Sector Público Del Distrito De Trujillo. *Universidad César Vallejo*, 1–69.
- Espada, J., González, M., Orgilés, M., Carballo, J., & Piqueras, J. (2012). Validación de la Escala de Autoeficacia General con adolescentes españoles. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 10(1), 355–370. <https://doi.org/10.25115/ejrep.v10i26.1504>
- Fernández, M. (2008a). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 30, 120–125.
- Fernández, M. (2008b). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos:

Tres Estudios Fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 30, 120–125.

Fernández, M. (2017). Relación entre Desgaste ocupacional y manifestaciones psicósomáticas en una muestra de docentes colombianos de la ciudad de Santa Marta. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 17(1), 78–90.  
<https://doi.org/10.30554/archmed.17.1.1910.2017>

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65–126.

Gil, P., & Moreno, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. ... *Laboral En La Sociedad Del ...*, 151, 3879–3882.

Grimaldo, M. P. (2005). Propiedades psicométricas de la escala de autoeficacia general de Baessler & Schwarzer. *Cultura*, 19(19), 213–229.

Hannan, M., & Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 49(2), 149.  
<https://doi.org/10.2307/2095567>

Hernández, R., Fernández, C., Pilar, D., & Lucio, B. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion>

Huamani, J., Arias, W., Evangelista, J., & Calizaya, J. (2018). Síndrome de

- Burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 107–118. <https://doi.org/10.21772/ripo.v37n2a03>
- Juárez, A., Idrovo, Á., Camacho, A., & Placencia, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: Una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37(2), 159–176.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (1979). *Investigación en Ciencias del Comportamiento*. <https://padron.entretemas.com.ve/INICC2018-2/lecturas/u2/kerlinger-investigacion.pdf>
- León, J., Cantero, F., & León, J. (2011). Diferencias del rol desempeñado por la autoeficacia en el burnout percibido por el personal universitario en función de las condiciones de trabajo. *Anales de Psicología*, 27(2), 518–526.
- Llor, J., Seva, A. M., Díaz, J. L., Llor, L., & Leal, C. (2020). Burnout, habilidades de comunicación y autoeficacia en los profesionales de urgencias y cuidados críticos. *Enfermería Global*, 19(3), 68–92. <https://doi.org/10.6018/eglobal.381641>
- Lozano, L., & Lima, S. (2021). Influencia de la autoeficacia laboral sobre el engagement en trabajadores administrativos de Lima Metropolitana: diferencias según el sexo. *Universidad San Ignacio de Loyola*, 1–112.
- Makara, M., Golonka, K., & Izydorczyk, B. (2019). Self-efficacy as a moderator between stress and professional burnout in firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(2). <http://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&from=expor>

t&id=L2001349433%0Ahttp://dx.doi.org/10.3390/ijerph16020183

- Mendoza, I., Castaño, J., & Uribe, J. (2019). Liderazgo y su relación con compromiso y desgaste ocupacional ( burnout ): un estudio transcultural entre colombianos y mexicanos. *Universidad Nacional Autónoma de México, 1994*, 49–69.
- Molero, M. D. M., Pérez, M., Martos, Á., Gázquez, J., Simón, M. D. M., & Barragán, A. (2018). Autoeficacia y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud y su relación con la autoestima. *Publicaciones, 48*(1), 161–172. <https://doi.org/https://doi.org/10.30827/publicaciones.v48i1.7323>
- Padilla, J., Acosta, B., Guevara, M., Gómez, J., & González, A. (2006). Propiedades psicométricas de la versión española de la escala de autoeficacia general aplicada en México y España. *Revista Mexicana de Psicología, 23*(2), 245–252.
- Perara, R., & Santos, O. (2001). Un Estudio Del Síndrome De Burnout Y Su Relación Con El Sentido De Coherencia. *Revista Cubana de Psicología, 18*(2), 120–126.
- Prieto, M., & Bermejo, L. (2005a). Malestar docente y creencias de autoeficacia del profesor. *Revista Española de Pedagogía, 63*(232), 493–510.
- Prieto, M., & Bermejo, L. (2005b). Malestar docente y creencias de autoeficacia del profesor. *Revista Española de Pedagogía, 63*(232), 493–510. <https://revistadepedagogia.org/lxiii/no-232/malestar-docente-y-creencias-de-autoeficacia-del-profesor/101400010338/>

*Propiedades Psicométricas de la escala de Autoeficacia General de Baessler &*

Schwarzer. (n.d.).

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale.

Measures in health psychology: A user's portfolio. *Causal and Control Beliefs*, 1, 35-37.

Torres, E. (2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. *Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, 17(35), 15–27.

<https://doi.org/https://doi.org/10.21703/rexe.20181735torres1>

Uribe, F. (2010). *Escala de Desgaste Ocupacional*. Editorial Manual Moderno.

Wieder, S., Żak, B., Jurczak, A., Augustyniuk, K., & Schneider, D. (2016).

Occupational burnout among nursing personnel. *Family Medicine & Primary Care Review*, 1, 63–68. <https://doi.org/10.5114/fmpcr/59057>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ÍTEMS		MÉTODO
¿Cuál es la relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022?	General	General	Variable 1: Autoeficacia		
	Existe relación indirecta entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022	Determinar la relación entre autoeficacia y desgaste ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022.	Dimensiones	Ítems	Diseño: No experimental, de nivel correlacional
			Unidimensional	1-10	
	Específicos	Específicos	Variable 2: Desgaste ocupacional		POBLACIÓN- MUESTRA
	1. Identificar los niveles de autoeficacia en los trabajadores.  2. Describir los niveles de las dimensiones de desgaste ocupacional.  3. Comparar la autoeficacia de los trabajadores según las variables sociodemográficas estado civil, sexo y edad.  4. Comparar el desgaste ocupacional de los trabajadores según las variables sociodemográficas estado civil, sexo y edad.	1. Los niveles de autoeficacia son predominantes nivel medio en los trabajadores.  2. Los niveles de las dimensiones del desgaste ocupacional están por debajo del término medio.  3. Existen diferencias significativas para la autoeficacia según las variables sociodemográficas mayores para el estado civil soltero, las mujeres y la edad de 19 a 34 años.  4. Existen diferencias significativas para el desgaste ocupacional según variables sociodemográficas mayores para el estado civil viudo, las mujeres y la edad de 50 a 62 años.	Dimensiones	Ítems	
			Agotamiento	2,4,5,6,14,19,20,26,27	
Despersonalización			3,7,9,16,18,21,22,23,29		
Insatisfacción de logro			1,8,10,11,12,13,15,17,24,25,28,30		
		Desgaste psicosomático	31-70	Se trabajó con una población conformada por 1042 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua, con una muestra de 400 trabajadores elegidos de manera intencional y por conveniencia.	

	5. Establecer la relación entre la autoeficacia y las dimensiones del desgaste ocupacional.	5. Existe relación entre la autoeficacia y las dimensiones del desgaste ocupacional.			
INSTRUMENTOS		INSTRUMENTO 1: Escala de Autoeficacia General Schwarzer y Jerusalem (1995)	Ordinal		
		INSTRUMENTO 2: Escala de desgaste ocupacional de Uribe (2010).	Ordinal		

## Anexo 2: Operacionalización de variables

**Tabla 8**

*Operacionalización de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de Medición
Autoeficacia	La autoeficacia es la creencia de las personas de obtener un resultado satisfactorio al realizar una determinada tarea.	Se define de manera operacional a partir de las puntuaciones de la Escala de Autoeficacia General Schwarzer y Jerusalem (1995)	Unidimensional	10 ítems	Puntajes directos Ordinal
Desgaste ocupacional	El desgaste ocupacional (burnout) es un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito (Clegg, 2010).	Se define operacionalmente a partir de la Escala de desgaste ocupacional de Uribe (2010).	Agotamiento	2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26, 27	Puntajes T Ordinal
			Despersonalización	3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29	
			Insatisfacción de logro	1, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 24, 25, 28, 30	
			Factores psicossomáticos	Trastornos psicosexuales: 38, 39, 50, 61 (65, 66, 67 hombres   68, 69, 70 mujeres)	
				Trastornos gastrointestinales: 35, 44, 45, 57, 60, 62	

---

Trastornos  
psiconeuróticos

37, 46, 48,  
53, 54, 63

Trastornos  
de dolor:  
34, 43, 47,  
49, 59

Indicador  
ansiedad  
41,

Indicador  
depresión  
32

---

### Anexo 3: Instrumentos

#### Escala de Autoeficacia General

1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.				
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.				
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.				
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.				
5. Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas.				
6. Cuando me encuentro en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.				
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.				
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.				
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.				
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.				

## Escala de desgaste ocupacional

Cuestionario  
(F01)

**EDO**

### INSTRUCCIONES

A continuación se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice la **HOJA DE RESPUESTAS (F02)**, marcando con una X el óvalo correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen seis opciones de respuesta. En el primer tipo va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)** a **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

**Ejemplo Tipo 1) 1. Considero que es importante asistir a fiestas**

	TD					AD
1.	x					

En el segundo tipo de enunciados le pedimos que responda ¿con qué frecuencia...? Ha tenido cierto padecimiento, debe contestar sin considerar los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc.

**Ejemplo Tipo 2) ¿Con qué frecuencia...?**

**2. Tienes sangrado por la nariz.**

	TD					AD
2.					x	

**LAS PREGUNTAS QUE NO CORRESPONDAN A SU SEXO, DÉJELAS EN BLANCO NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS**

Sus repuestas son anónimas y confidenciales

Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

**NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO  
¡GRACIAS!**

**¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?**

1. Siento que mi trabajo es tan repetitivo, que ya no me gusta.
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.
7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.
8. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.
16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.

17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.
23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.
30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.

### ¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).
32. Te sientes deprimido (muy triste).
33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala.
34. Tienes dolores de cabeza.
35. Sientes dificultad para deglutir.
36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.
37. Te has desmayado.
38. Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.
39. Sientes indiferencia sexual.
40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.
41. Te sientes desesperado (ansioso).
42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.
43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.
44. Sufres intolerancia a diferentes alimentos.
45. Sufres vómitos.
46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).
47. Tienes dolores en el abdomen.
48. Tienes la sensación de debilidad muscular en cien
49. Te duele la espalda y el cuello
50. Tienes molestias al orinar.
50. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. ej., roncar).
52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.
53. Sientes un nudo en la garganta.

54. Llegas a perder la voz.
  55. Dejas de dormir por varios días.
  56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.
  57. Sufres náuseas.
  58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. ej., manejando, conversando).
  59. Te duele el pecho.
  60. Tienes molestias al defecar.
  61. Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.
  62. Sufres diarrea.
  63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.
  64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
- Las preguntas 65, 66 y 67 son sólo para **HOMBRES**, las preguntas 68, 69 y 70 son sólo para **MUJERES**
65. Tienes problemas de eyaculación precoz.
  66. Tienes problemas de erección.
  67. Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.
  68. Tu menstruación es irregular.
  69. Tienes pérdida menstrual excesiva (sangrado).
  70. Durante tu periodo menstrual, sufres dolores insoportables que te limitan en tus actividades.

## Anexo 4: Propiedades psicométricas

**Tabla 9**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.679
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado gl Sig.	5856 435 < .001

**Tabla 10**

*Varianza total explicada*

Componente	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	6.21	20.69	20.7
2	2.75	9.18	29.9
3	2.5	8.34	38.2
4	1.99	6.63	44.8
5	1.68	5.61	50.5
6	1.47	4.92	55.4
7	1.45	4.85	60.2
8	1.33	4.44	64.7
9	1.25	4.16	68.8

*Nota:* Método de extracción: Componentes principales

**Tabla 11**

*Confiabilidad*

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Total	.823	30
Agotamiento	.601	9
Despersonalización	.736	9
Insatisfacción de logro	.714	12

**Tabla 12**

*Matriz de factor rotado*

	Component									u <sup>2</sup>	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.	0.73										0.28
1. Siento que mi trabajo es tan monótono, que ya no me gusta.	0.7										0.39
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.	0.65			0.447							0.24
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.	0.64										0.43
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.	0.64										0.28
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.	0.59										0.24
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.	0.58										0.35
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.	0.58		-0.43								0.28
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.	0.52			0.405							0.33
23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.	0.52										0.28
17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.	0.52							-0.43			0.30
16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.	0.49										0.39
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.		0.611			0.49						0.22
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.		0.515									0.37
7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.	0.4	-0.47				0.45					0.29
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.		0.465	0.453								0.35
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.		0.46									0.42
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.	0.52		-0.66								0.18
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.			-0.58								0.44
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.			-0.52								0.34
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.											0.37
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.	0.42			-0.61							0.37
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.		-0.42		0.49							0.30
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.	0.46		-0.43	0.483							0.27
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.		0.54			0.63						0.24
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato mal.					0.44						0.32
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.						0.42					0.34
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.							0.71		0.47		0.10
8. Siento que mi desempeño laboral sería mejor si tuviera otro tipo de empleo.								-0.41			0.36
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.			0.451							-0.46	0.29

*Nota:* Método de extracción: Componentes principales; Método de rotación: Simplicimax.

## Anexo 5: Propiedades psicométricas

**Tabla 13**

*Prueba de KMO y Bartlett*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.915
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	2455.540
Bartlett	gl	45
	Sig.	.000

**Tabla 14. Varianza total explicada**

Factor	Autovalores iniciales		Sumas de extracción de cargas al cuadrado				Sumas de rotación de cargas al cuadrado			
	Total	% de	Total	% de	Total	% de	Total	% de	Total	% de
	varianza	%	varianza	%	varianza	%	varianza	%	varianza	%
1	5.858	58.579	58.579	5.428	54.280	54.280	1	5.858	58.579	

*Nota:* Método de extracción: máxima probabilidad.

**Tabla 15**

*Matriz de factor rotado*

	Factor 1
6. Cuando me encuentre en dificultades puedo permanecer tranquilo(a) porque cuento con las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.	.841
7. Venga lo que venga, por lo general soy capaz de manejarlo.	.811
5. Gracias a mis cualidades puedo superar situaciones imprevistas.	.803
4. Tengo confianza en que podría manejar eficazmente acontecimientos inesperados.	.780
3. Me es fácil persistir en lo que me he propuesto hasta llegar a alcanzar mis metas.	.766
2. Puedo resolver problemas difíciles si me esfuerzo lo suficiente.	.747
10. Al tener que hacer frente a un problema, generalmente se me ocurren varias alternativas de cómo resolverlo.	.745
8. Puedo resolver la mayoría de los problemas si me esfuerzo lo necesario.	.708
9. Si me encuentro en una situación difícil, generalmente se me ocurre qué debo hacer.	.642
1. Puedo encontrar la manera de obtener lo que quiero, aunque alguien se me oponga.	.446

**Tabla 16***Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	10

## Anexo 6: Formulario de Google

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp4BDCF6DoTYPmwdYrFeTZXTdKsw3VqCdOmygdReWKDvfAg/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScp4BDCF6DoTYPmwdYrFeTZXTdKsw3VqCdOmygdReWKDvfAg/viewform?usp=sf_link)



### Relación entre autoeficacia y desgaste laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2021

Estimados colaboradores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto , reciba mis más cordiales y calurosos saludos, con el debido respeto me presento ante usted; mi nombre es EGO AGUIRRE MORY, Renata Lucrecia , aspirante a licenciatura de la carrera de Psicología de la "Universidad Cesar Vallejo" el motivo por el cual me dirijo a su persona es para solicitar la autorización de poder aplicar el cuestionario que medirá la variable de mi estudio, cuyos resultados serán exclusivamente de uso académico y netamente ANÓNIMOS. La finalidad simplemente será contribuir y aportar al estudio científico y trabajo de información, para optar por el grado de Licenciada.

Quedo de usted agradeciendo de antemano por su apoyo.

## Anexo 7: Ficha sociodemográfica

<b>FICHA SOCIODEMOGRÁFICA</b>	
Completar la siguiente información antes de completar los cuestionarios	
Generalidades	Respuestas
Estado Civil:  Edad:  Sexo:  Tiempo de Servicio:	

## Anexo 8: Carta de presentación de la escuela



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Los Olivos, 06 de marzo del 2022

### CARTA INV.N°0052. -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Lic.

**MARIO MARTIN GARCILAZO DE LA FLOR**

Gerente Municipal

**Municipalidad Provincial Mariscal Nieto**

Calle Ancash 275 – Moquegua

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo ya la vez solicitar autorización para la Srta. **EGO AGUIRRE MORY RENATA LUCRECIA** con DNI N°73661672 con código de matrícula N°7002699777, estudiante de la carrera de Psicología quién desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: **“RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y DESGASTE LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO, MOQUEGUA – 2022”**. Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**

Coordinadora de la Escuela de Psicología

Filial Lima – Campus Lima Norte



**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO**

**GERENCIA MUNICIPAL**

**“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”**

Moquegua, 06 de Abril del 2022

**CARTA N°011-2022-GM-A/MPMN**

Señor (a):

**MG. SANDRA PATRICIA CESPEDES VARGAS MACHUCA  
COORDINADORA DE LA ESCUELA DE PSICOLOGIA  
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA NORTE**

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACION**

**REFERENCIA : CARTA INV. N°0052.2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN**

Tengo a bien dirigirme a su persona, y asimismo remitir a su despacho la respectiva autorización para la realización del Trabajo de Investigación de la Carrera Profesional de PSICOLOGIA, titulado: *“RELACION ENTRE AUTOEFICACIA Y DESGASTE LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO, MOQUEGUA – 2022”*, correspondiente a la Srta. EGO – AGUIRRE MORY RENATA LUCRECIA con DNI N°73661672.

Sin otro particular;

Atentamente.



**Municipalidad Provincial Mariscal Nieto**

**Lic. Adm. Mario Martin Garcilazo de La Flor  
Gerente Municipal**

MMGF/LICADM./GM/MPMN.  
Archivo JGM

RUC 20154469941

JR. ANCASH 275 [www.munimoquegua.org](http://www.munimoquegua.org), TELEFONO 053-507583 - ANEXO 1112

## Anexo 9: Autorización del uso del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA INV.N°0053. -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Los Olivos, 06 de Marzo del 2022

Autor:

- Dr. Jesús Felipe Uribe Prado

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle la Srta. EGO AGUIRRE MORY RENATA LUCRECIA con DNI N°73661672 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°7002699777, quién realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y DESGASTE LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO, MOQUEGUA – 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento Escala de Desgaste Ocupacional "EDO", a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

Gmail interface showing an email thread. The subject is "AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE LA ESCALA DE DESGASTE OCUPACIONAL".

**Renata Ego-Aguirre** <renataegoaguiremory@gmail.com>  
para uribe.pjf@hotmail.com  
Buenas tardes,  
Dr. Jesús Felipe Uribe Prado.

Mediante la presente, y como constancia escrita de la solicitud correspondiente, Yo Renata Lucrecia Ego Aguirre Mory, con DNI 73661672, estudiante de la carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, me encuentro realizando la presente tesis titulada: "Relación entre autoeficacia y desgaste laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua – 2022". Por lo tanto, por lo aquí expuesto, solicito su autorización para utilizar la Escala de Desgaste Ocupacional, para sólo fines académicos.  
Sin otro particular, le agradezco mucho de antemano y espero su pronta respuesta.

**Jesús Felipe Uribe Prado**  
para mí  
Reciba un cordial saludo Srta. Renata. Cuenta con mi autorización para poder emplear la Escala de Desgaste Ocupacional en su investigación.

Atentamente  
Jesús Felipe Uribe Prado

Responder Reenviar

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA INV.N°0054. -2022/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Los Olivos, 06 de marzo del 2022

Autor:

- Dr. Ralf Schwarzer

Presente. -

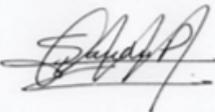
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle la Srta. EGO AGUIRRE MORY RENATA LUCRECIA con DNI N°73661672 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N°7002699777, quién realizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciada en Psicología titulado: "RELACIÓN ENTRE AUTOEFICACIA Y DESGASTE LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MARISCAL NIETO, MOQUEGUA – 2022", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de Autoeficacia General**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca**  
Coordinadora de la Escuela de Psicología  
Filial Lima – Campus Lima Norte

Gmail interface showing an email thread. The top header includes the Gmail logo, a search bar with the text "Buscar en el correo electrónico", and navigation icons. The email subject is "AUTHORIZATION FOR THE USE OF THE GENERAL SELF-EFFICACY SCALE/AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE LA ESCALA DE AUTOEFICACIA GENERAL".

**Renata Ego-Aguirre** <renataegaguiremory@gmail.com> para ralf.schwarzer@fu-berlin.de  
Vie, 7 ene 2022, 20:35

Good afternoon Dr. Ralf Schwarzer

By means of this document, and as a written record of the corresponding request, I, **Renata Lucrecia Ego Aguirre Mory**, with DNI 73661672, a student of the Professional Career in Psychology at the César Vallejo University, am completing this thesis entitled: "Relationship between self-efficacy and work wear in the workers of the Provincial Municipality of Mariscal Nieto, Moquegua - 2022". Therefore, for what is stated here, I request your authorization to use the General Self-Efficacy Scale, for academic purposes only.

Without another particular, I thank you very much in advance and I look forward to your prompt response.

Buenas tardes, Dr. Ralf Schwarzer

Mediante la presente, y como constancia escrita de la solicitud correspondiente, Yo **Renata Lucrecia Ego Aguirre Mory**, con DNI 73661672, estudiante de la carrera Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, me encuentro realizando la presente tesis titulada "Relación entre autoeficacia y desgaste laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto, Moquegua - 2022". Por lo tanto, por lo aquí expuesto, solicito su autorización para utilizar la Escala Autoeficacia General, para solo fines académicos.

Sin otro particular, le agradezco mucho de antemano y espero su pronta respuesta.

**Ralf Schwarzer** para mí  
Jue, 13 ene 2022, 21:15

inglés > español Traducir mensaje Desactivar para: inglés

Greetings Renata, you have my authorization to use the self-efficacy scale.

~ Prof. Dr. Ralf Schwarzer

## **Anexo 10: Sintaxis Del Análisis De Datos**

FRECUENCIES VARIABLES=edad

/STATISTICS=MINIMUM MAXIMUM

/ORDER=ANALYSIS.

NONPAR CORR

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006  
VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013  
VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020  
VAR00021 VAR00022 VAR00024 VAR00023 EDOSuma

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

NPAR TESTS

/M-W= VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 BY sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/M-W= VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 BY sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

NPAR TESTS

/M-W= VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017  
VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 BY sexo(1 2)

/MISSING ANALYSIS.

## Corrección del EDO

```
# -*- coding: utf-8 -*-
"""
Alappont Technologies
www.alappont.com
"""

import numpy as np
import pandas as pd
import math

test = pd.read_excel('data.xlsx')

#i3, i7, i9, i16, i18, i21, i22, i23, i29

#Declaración de items
items = test.columns
i1 = test[items[16]]
i2 = test[items[17]]
i3 = abs(test[items[18]]-7)
i4 = abs(test[items[19]]-7)
i5 = test[items[20]]
i6 = test[items[21]]
i7 = test[items[22]]
i8 = test[items[23]]
i9 = abs(test[items[24]]-7)
i10 = test[items[25]]
i11 = test[items[26]]
i12 = test[items[27]]
i13 = test[items[28]]
i14 = abs(test[items[29]]-7)
i15 = test[items[30]]
i16 = test[items[31]]
i17 = test[items[32]]
i18 = test[items[33]]
i19 = test[items[34]]
i20 = test[items[35]]
i21 = abs(test[items[36]]-7)
i22 = abs(test[items[37]]-7)
i23 = abs(test[items[38]]-7)
i24 = test[items[39]]
i25 = test[items[40]]
i26 = test[items[41]]
i27 = abs(test[items[42]]-7)
i28 = test[items[43]]
i29 = abs(test[items[44]]-7)
i30 = test[items[45]]
i31 = test[items[46]]
i32 = test[items[47]]
i33 = test[items[48]]
i34 = test[items[49]]
i35 = test[items[50]]
i36 = test[items[51]]
i37 = test[items[52]]
i38 = test[items[53]]
i39 = test[items[54]]
i40 = test[items[55]]
```

```

i41 = test[items[56]]
i42 = test[items[57]]
i43 = test[items[58]]
i44 = test[items[59]]
i45 = test[items[60]]
i46 = test[items[61]]
i47 = test[items[62]]
i48 = test[items[63]]
i49 = test[items[64]]
i50 = test[items[65]]
i51 = test[items[66]]
i52 = test[items[67]]
i53 = test[items[68]]
i54 = test[items[69]]
i55 = test[items[70]]
i56 = test[items[71]]
i57 = test[items[72]]
i58 = test[items[73]]
i59 = test[items[74]]
i60 = test[items[75]]
i61 = test[items[76]]
i62 = test[items[77]]
i63 = test[items[78]]
i64 = test[items[79]]
i65 = test[items[80]]
i66 = test[items[81]]
i67 = test[items[82]]
i68 = test[items[83]]
i69 = test[items[84]]
i70 = test[items[85]]

items = [i1, i2, i3, i4, i5, i6, i7, i8, i9, i10, i11, i12, i13, i14,
i15, i16, i17, i18, i19, i20, i21, i22, i23, i24, i25, i26, i27, i28,
i29, i30]
items = pd.concat(items, axis=1)

#Agotamiento
agotamiento = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i2, i4, i5, i6, i14, i19, i20, i26, i27], axis=1)
        ,axis=1)
    )
agotamiento = agotamiento / 9
agotamiento = 10*((agotamiento-2.8784)/1.03557)+50
agotamiento = pd.DataFrame(agotamiento)
agotamiento.columns = ['Agotamiento']

#Despersonalización
despersonalizacion = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i3, i7, i9, i16, i18, i21, i22, i23, i29], axis=1)
        ,axis=1)
    )
despersonalizacion = despersonalizacion / 9
despersonalizacion = 10*((despersonalizacion-2.0730)/0.84325)+50
despersonalizacion = pd.DataFrame(despersonalizacion)
despersonalizacion.columns = ['Despersonalización']

```

```

#Insatisfacción de logro
insatisfaccion = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i1, i8, i10, i11, i12, i13, i15, i17, i24, i25, i28,
i30], axis=1)
        ,axis=1)
    )
insatisfaccion = insatisfaccion / 12
insatisfaccion = 10*((insatisfaccion-2.1071)/0.96057)+50
insatisfaccion = pd.DataFrame(insatisfaccion)
insatisfaccion.columns = ['Insatisfacción de logro']

#Trastornos del sueño
sueno = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i31, i33, i36, i40, i42, i51, i52, i55, i56, i58, i64],
axis=1)
        ,axis=1)
    )
sueno = sueno / 11
sueno = 10*((sueno-1.7543)/0.52206)+50
sueno = pd.DataFrame(sueno)
sueno.columns = ['Trastornos del sueño']

#Trastornos psicosexuales
psicosexuales = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i38, i39, i50, i61, i65, i66, i67, i68, i69, i70],
axis=1)
        ,axis=1)
    )
psicosexuales = psicosexuales / 7
psicosexuales = 10*((psicosexuales-1.1742)/0.45439)+50
psicosexuales = pd.DataFrame(psicosexuales)
psicosexuales.columns = ['Trastornos psicosexuales']

#Trastornos gastrointestinales
gastrointestinales = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i35, i44, i45, i57, i60, i62], axis=1)
        ,axis=1)
    )
gastrointestinales = gastrointestinales / 6
gastrointestinales = 10*((gastrointestinales-1.5849)/0.59015)+50
gastrointestinales = pd.DataFrame(gastrointestinales)
gastrointestinales.columns = ['Trastornos gastrointestinales']

#Trastornos psiconeuróticos
psiconeuroticos = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i37, i46, i48, i53, i54, i63], axis=1)
        ,axis=1)
    )
psiconeuroticos = psiconeuroticos / 6
psiconeuroticos = 10*((psiconeuroticos-1.4909)/0.53217)+50
psiconeuroticos = pd.DataFrame(psiconeuroticos)
psiconeuroticos.columns = ['Trastornos psiconeuróticos']

```

```

#Trastornos de dolor
dolor = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i34, i43, i47, i49, i59], axis=1)
        ,axis=1)
    )
dolor = dolor / 5
dolor = 10*((dolor-2.1240)/0.72705)+50
dolor = pd.DataFrame(dolor)
dolor.columns = ['Trastornos de dolor']

#Indicador ansiedad
ansiedad = i41
ansiedad = 10*((ansiedad-2.1555)/1.11404)+50
ansiedad = pd.DataFrame(ansiedad)
ansiedad.columns = ['Indicador ansiedad']

#Indicador depresión
depresion = i32
depresion = 10*((depresion-2.4189)/1.02083)+50
depresion = pd.DataFrame(depresion)
depresion.columns = ['Indicador depresión']

#Factores psicósomáticos
psicosomaticos = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i31, i33, i36, i40, i42, i51, i52, i55, i56, i58, i64,
i38, i39, i50, i61, i65, i66, i67, i68, i69, i70, i35, i44, i45, i57,
i60, i62, i37, i46, i48, i53, i54, i63, i34, i43, i47, i49, i59, i41,
i32], axis=1)
        ,axis=1)
    )
psicosomaticos = psicosomaticos / 40
psicosomaticos = 10*((psicosomaticos-1.8147)/.53739)+50
psicosomaticos = pd.DataFrame(psicosomaticos)
psicosomaticos.columns = ['Factores psicósomáticos']

#####

agotamiento_t = []
for i in agotamiento['Agotamiento']:
    if(29>=i):    agotamiento_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): agotamiento_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): agotamiento_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): agotamiento_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): agotamiento_t.append(5)#Alto
    if(i>70):    agotamiento_t.append(6)#Muy alto
agotamiento_t = pd.DataFrame(agotamiento_t)
agotamiento_t.columns = ['Agotamiento']

despersonalizacion_t = []
for i in despersonalizacion['Despersonalización']:
    if(29>=i): despersonalizacion_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): despersonalizacion_t.append(2)#Bajo

```

```

    if(49>=i>39): despersonalizacion_t.append(3)#Abajo del término
medio
    if(60>=i>49): despersonalizacion_t.append(4)#Arriba del término
medio
    if(70>=i>60): despersonalizacion_t.append(5)#Alto
    if(i>70): despersonalizacion_t.append(6)#Muy alto
despersonalizacion_t = pd.DataFrame(despersonalizacion_t)
despersonalizacion_t.columns = ['Despersonalización']

insatisfaccion_t = []
for i in insatisfaccion['Insatisfacción de logro']:
    if(29>=i): insatisfaccion_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): insatisfaccion_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): insatisfaccion_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): insatisfaccion_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): insatisfaccion_t.append(5)#Alto
    if(i>70): insatisfaccion_t.append(6)#Muy alto
insatisfaccion_t = pd.DataFrame(insatisfaccion_t)
insatisfaccion_t.columns = ['Insatisfacción de logro']

psicosomaticos_t = []
for i in psicomaticos['Factores psicomaticos']:
    if(29>=i): psicomaticos_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): psicomaticos_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): psicomaticos_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): psicomaticos_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): psicomaticos_t.append(5)#Alto
    if(i>70): psicomaticos_t.append(6)#Muy alto
psicosomaticos_t = pd.DataFrame(psicosomaticos_t)
psicosomaticos_t.columns = ['Factores psicomaticos']

sueno_t = []
for i in sueno['Trastornos del sueño']:
    if(29>=i): sueno_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): sueno_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): sueno_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): sueno_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): sueno_t.append(5)#Alto
    if(i>70): sueno_t.append(6)#Muy alto
sueno_t = pd.DataFrame(sueno_t)
sueno_t.columns = ['Trastornos del sueño']

psicosexuales_t = []
for i in psicosexuales['Trastornos psicosexuales']:
    if(29>=i): psicosexuales_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): psicosexuales_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): psicosexuales_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): psicosexuales_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): psicosexuales_t.append(5)#Alto
    if(i>70): psicosexuales_t.append(6)#Muy alto
psicosexuales_t = pd.DataFrame(psicosexuales_t)
psicosexuales_t.columns = ['Trastornos psicosexuales']

gastrointestinales_t = []
for i in gastrointestinales['Trastornos gastrointestinales']:
    if(29>=i): gastrointestinales_t.append(1)#Muy bajo

```

```

    if(39>=i>29): gastrointestinales_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): gastrointestinales_t.append(3)#Abajo del término
medio
    if(60>=i>49): gastrointestinales_t.append(4)#Arriba del término
medio
    if(70>=i>60): gastrointestinales_t.append(5)#Alto
    if(i>70): gastrointestinales_t.append(6)#Muy alto
gastrointestinales_t = pd.DataFrame(gastrointestinales_t)
gastrointestinales_t.columns = ['Trastornos gastrointestinales']

psiconeuroticos_t = []
for i in psiconeuroticos['Trastornos psiconeuróticos']:
    if(29>=i): psiconeuroticos_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): psiconeuroticos_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): psiconeuroticos_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): psiconeuroticos_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): psiconeuroticos_t.append(5)#Alto
    if(i>70): psiconeuroticos_t.append(6)#Muy alto
psiconeuroticos_t = pd.DataFrame(psiconeuroticos_t)
psiconeuroticos_t.columns = ['Trastornos psiconeuróticos']

dolor_t = []
for i in dolor['Trastornos de dolor']:
    if(29>=i): dolor_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): dolor_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): dolor_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): dolor_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): dolor_t.append(5)#Alto
    if(i>70): dolor_t.append(6)#Muy alto
dolor_t = pd.DataFrame(dolor_t)
dolor_t.columns = ['Trastornos de dolor']

ansiedad_t = []
for i in ansiedad['Indicador ansiedad']:
    if(29>=i): ansiedad_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): ansiedad_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): ansiedad_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): ansiedad_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): ansiedad_t.append(5)#Alto
    if(i>70): ansiedad_t.append(6)#Muy alto
ansiedad_t = pd.DataFrame(ansiedad_t)
ansiedad_t.columns = ['Indicador ansiedad']

depression_t = []
for i in depression['Indicador depresión']:
    if(29>=i): depression_t.append(1)#Muy bajo
    if(39>=i>29): depression_t.append(2)#Bajo
    if(49>=i>39): depression_t.append(3)#Abajo del término medio
    if(60>=i>49): depression_t.append(4)#Arriba del término medio
    if(70>=i>60): depression_t.append(5)#Alto
    if(i>70): depression_t.append(6)#Muy alto
depression_t = pd.DataFrame(depression_t)
depression_t.columns = ['Indicador depresión']

cols = [agotamiento, despersonalizacion, insatisfaccion,
psicosomaticos, sueno, psicosexuales, gastrointestinales,

```

```
psiconeuroticos, dolor, ansiedad, depresion, agotamiento_t,  
despersonalizacion_t, insatisfaccion_t, psicomaticos_t, sueno_t,  
psicosexuales_t, gastrointestinales_t, psiconeuroticos_t, dolor_t,  
ansiedad_t, depresion_t, items]  
exportar = pd.concat(cols, axis=1)  
exportar = pd.DataFrame(exportar)  
exportar.to_excel('desgaste_corr.xlsx', index = False)
```

## Corrección del test de Autoeficacia

```
# -*- coding: utf-8 -*-
"""
Alappont Technologies
www.alappont.com
"""

import numpy as np
import pandas as pd
import math

datos = pd.read_excel('data.xlsx')

#Likert
t1 = {}#Array vacio

for col in datos.columns[6:16]:
    row = []#array vacio
    for i in datos[col]:
        if i == "Incorrecto" : row.append(1)
        if i == "Apenas cierto" : row.append(2)
        if i == "Más bien cierto" : row.append(3)
        if i == "Cierto" : row.append(4)
    t1[col] = row

t1_key = pd.DataFrame(t1.keys())
t1_key.columns = ['key']

d = pd.DataFrame.from_dict(t1, orient='index')
test = d.T

#Declaración de items
items = test.columns
i1 = test[items[0]]
i2 = test[items[1]]
i3 = test[items[2]]
i4 = test[items[3]]
i5 = test[items[4]]
i6 = test[items[5]]
i7 = test[items[6]]
i8 = test[items[7]]
i9 = test[items[8]]
i10 = test[items[9]]

#Autoeficacia
autoeficacia = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i1, i2, i3, i4, i5, i6 , i7, i8, i9, i10], axis=1)
        ,axis=1)
)
autoeficacia = pd.DataFrame(autoeficacia)
autoeficacia.columns = ['Autoeficacia']

#Componente de adaptabilidad (cad)
```

```

q2_autoeficacia = float(math.floor(autoeficacia.quantile(2/3,
numeric_only=True)))
q1_autoeficacia = float(math.floor(autoeficacia.quantile(1/3,
numeric_only=True)))

autoeficacia_t = []
for i in autoeficacia['Autoeficacia']:
    if(i > q2_autoeficacia): autoeficacia_t.append(3)#Alto
    if(q2_autoeficacia >= i > q1_autoeficacia):
        autoeficacia_t.append(2)#Medio
    if(q1_autoeficacia >= i): autoeficacia_t.append(1)#Bajo
autoeficacia_t = pd.DataFrame(autoeficacia_t)
autoeficacia_t.columns = ['Autoeficacia']

cols = [autoeficacia, autoeficacia_t, test ]
exportar = pd.concat(cols, axis=1)
exportar = pd.DataFrame(exportar)
exportar.to_excel('autoeficacia_corr.xlsx', index = False)

```

## Corrección del test de Autoeficacia

```
# -*- coding: utf-8 -*-
"""
Alappont Technologies
www.alappont.com
"""

import numpy as np
import pandas as pd
import math

datos = pd.read_excel('data.xlsx')

#Likert
t1 = {}#Array vacio

for col in datos.columns[6:16]:
    row = []#array vacio
    for i in datos[col]:
        if i == "Incorrecto" : row.append(1)
        if i == "Apenas cierto" : row.append(2)
        if i == "Más bien cierto" : row.append(3)
        if i == "Cierto" : row.append(4)
    t1[col] = row

t1_key = pd.DataFrame(t1.keys())
t1_key.columns = ['key']

d = pd.DataFrame.from_dict(t1, orient='index')
test = d.T

#Declaración de items
items = test.columns
i1 = test[items[0]]
i2 = test[items[1]]
i3 = test[items[2]]
i4 = test[items[3]]
i5 = test[items[4]]
i6 = test[items[5]]
i7 = test[items[6]]
i8 = test[items[7]]
i9 = test[items[8]]
i10 = test[items[9]]

#Autoeficacia
autoeficacia = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i1, i2, i3, i4, i5, i6 , i7, i8, i9, i10], axis=1)
        ,axis=1)
    )
autoeficacia = pd.DataFrame(autoeficacia)
autoeficacia.columns = ['Autoeficacia']

#Componente de adaptabilidad (cad)
```

```

q2_autoeficacia = float(math.floor(autoeficacia.quantile(2/3,
numeric_only=True)))
q1_autoeficacia = float(math.floor(autoeficacia.quantile(1/3,
numeric_only=True)))

autoeficacia_t = []
for i in autoeficacia['Autoeficacia']:
    if(i > q2_autoeficacia): autoeficacia_t.append(3)#Alto
    if(q2_autoeficacia >= i > q1_autoeficacia):
autoeficacia_t.append(2)#Medio
    if(q1_autoeficacia >= i): autoeficacia_t.append(1)#Bajo
autoeficacia_t = pd.DataFrame(autoeficacia_t)
autoeficacia_t.columns = ['Autoeficacia']

cols = [autoeficacia, autoeficacia_t, test ]
exportar = pd.concat(cols, axis=1)
exportar = pd.DataFrame(exportar)
exportar.to_excel('autoeficacia_corr.xlsx', index = False)

```

## Corrección del test de Autoeficacia

```
# -*- coding: utf-8 -*-
"""
Alappont Technologies
www.alappont.com
"""

import numpy as np
import pandas as pd
import math

datos = pd.read_excel('data.xlsx')

#Likert
t1 = {}#Array vacio

for col in datos.columns[6:16]:
    row = []#array vacio
    for i in datos[col]:
        if i == "Incorrecto" : row.append(1)
        if i == "Apenas cierto" : row.append(2)
        if i == "Más bien cierto" : row.append(3)
        if i == "Cierto" : row.append(4)
    t1[col] = row

t1_key = pd.DataFrame(t1.keys())
t1_key.columns = ['key']

d = pd.DataFrame.from_dict(t1, orient='index')
test = d.T

#Declaración de items
items = test.columns
i1 = test[items[0]]
i2 = test[items[1]]
i3 = test[items[2]]
i4 = test[items[3]]
i5 = test[items[4]]
i6 = test[items[5]]
i7 = test[items[6]]
i8 = test[items[7]]
i9 = test[items[8]]
i10 = test[items[9]]

#Autoeficacia
autoeficacia = pd.DataFrame(
    np.sum(
        pd.concat([i1, i2, i3, i4, i5, i6 , i7, i8, i9, i10], axis=1)
        ,axis=1)
)
autoeficacia = pd.DataFrame(autoeficacia)
autoeficacia.columns = ['Autoeficacia']

#Componente de adaptabilidad (cad)
```

```

q2_autoeficacia = float(math.floor(autoeficacia.quantile(2/3,
numeric_only=True)))
q1_autoeficacia = float(math.floor(autoeficacia.quantile(1/3,
numeric_only=True)))

autoeficacia_t = []
for i in autoeficacia['Autoeficacia']:
    if(i > q2_autoeficacia): autoeficacia_t.append(3)#Alto
    if(q2_autoeficacia >= i > q1_autoeficacia):
autoeficacia_t.append(2)#Medio
    if(q1_autoeficacia >= i): autoeficacia_t.append(1)#Bajo
autoeficacia_t = pd.DataFrame(autoeficacia_t)
autoeficacia_t.columns = ['Autoeficacia']

cols = [autoeficacia, autoeficacia_t, test ]
exportar = pd.concat(cols, axis=1)
exportar = pd.DataFrame(exportar)
exportar.to_excel('autoeficacia_corr.xlsx', index = False)

```

## Anexo 11: Declaración jurada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DECLARACIÓN JURADA

Yo, Renata Lucrecia Ego Aguirre Mory con **DNI N° 73661672**, domiciliado (a) en Ag. La Floresta Mz. A Lt. 08, de nacionalidad peruana.

Declaro bajo juramento que concluí mis estudios de pregrado en la universidad Alas Peruanas la misma que fue declarada **no licenciada** por la SUNEDU y cuento con todos los documentos para realizar el curso de titulación en la Universidad César Vallejo.

14 de abril de 2022

.....  
Firma del estudiante

## Anexo 12: Certificación de conducta responsable en investigación (CRI) del CONCYTEC

GUÍA CALIFICACIÓN	RENACYT	RENATA LUCRECIA EGO AGUIRRE MORY  
-------------------	---------	--



### EGO AGUIRRE MORY RENATA LUCRECIA

Fecha de última actualización:  
17-03-2022



 **Conducta Responsable en Investigación**

Fecha: 23/03/2022