



Universidad
Indoamérica

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO

CARRERA DE PSICOLOGÍA

TEMA:

BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL
GAD MUNICIPAL DE SALCEDO

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología.

Autor:

Tenorio Toapanta Kevin Mauricio

Tutor:

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

AMBATO– ECUADOR
2024

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Yo, Tenorio Toapanta Kevin Mauricio, declaro ser autor del Trabajo de Integración Curricular con el nombre “BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO”, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 25 días del mes de enero de 2024, firmo conforme:

Autor: Tenorio Toapanta Kevin Mauricio



Firma:

Número de Cédula: 0550252514

Dirección: Salcedo, Ana Paredes Av. Olmedo

Correo Electrónico: ktenorio@indoamerica.edu.ec

Teléfono: 0983822425

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO” presentado por Tenorio Toapanta Kevin Mauricio, para optar por el Título de licenciado en Psicología.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 25 de enero de 2024



Firmado electrónicamente por:
**PAUL BLADIMIR
ACOSTA PEREZ**

Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado en Psicología, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor

Ambato, 25 de enero 2024

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is stylized and appears to read 'Kevin Mauricio Tenorio Toapanta'.

Tenorio Toapanta Kevin Mauricio

0550252514

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO, previo a la obtención del Título de Licenciado en Psicología, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 30 de enero de 2024

Psc. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo, MSc.

LECTOR

Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga, Mg.

LECTOR

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación no sería una realidad sin el apoyo incondicional y la inspiración que he recibido de cada uno de mis profesores. Con profundo agradecimiento, dedico este logro a quienes han sido actores cruciales en mi formación personal y profesional.

A cada uno de mis profesores quienes han sido fundamentales en mi desarrollo profesional. Sus consejos, experiencias compartidas y guía experta han sido un faro que me ha guiado a lo largo de este viaje académico.

A la entidad publicad del Gad Municipal del cantón Salcedo cuya colaboración ha sido la piedra angular de nuestro esfuerzo investigativo. Su compromiso con el progreso y desarrollo de nuestra comunidad ha dejado una huella imborrable en estas páginas.

A mi familia y amigos, quienes han compartido este viaje conmigo, a pesar de los desafíos y sacrificios. Su amor y apoyo incondicional han sido mi mayor fortaleza.

AGRADECIMIENTO

A través de estas líneas, deseo expresar mi más sincero agradecimiento a aquellos colaboradores cuya invaluable contribución ha sido fundamental para la realización de este proyecto de investigación. Su apoyo en aspectos de planificación y evaluación ha enriquecido significativamente el desarrollo de esta tesis.

En primer lugar, agradezco al profe Nuñez Nuñez Alexis Mauricio por su orientación y asesoramiento durante las diferentes fases de planificación, su experiencia y perspicacia fueron fundamentales para delinear los objetivos y enfoques clave de este trabajo, proporcionando una sólida base para la investigación.

Asimismo, extiendo mi gratitud al profe Acosta Perez Paul Bladimir por su valiosa aportación en la evaluación de aspectos específicos de la metodología. Sus comentarios detallados y sugerencias han mejorado la calidad metodológica de este estudio, brindando un enfoque más preciso y riguroso.

Agradezco también al Gad Municipal del cantón Salcedo que, de diversas maneras, han contribuido en este proyecto de investigativo, su disposición para proporcionar información relevante, facilitar recursos y brindar el respaldo necesario me permitió llevar de una mejor manera este proceso investigativo.

Agradezco también a todos aquellos que, de una u otra manera, han contribuido con su tiempo, conocimiento y apoyo a lo largo de esta travesía académica.

Este logro no habría sido posible sin su generosidad y dedicación. Su compromiso con la excelencia académica ha dejado una huella indeleble en este trabajo, y estoy profundamente agradecido por ello.

TABLA DE CONTENIDO

PORTADA	I
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR	II
APROBACIÓN DEL TUTOR	III
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	IV
APROBACIÓN DE LECTORES	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
TABLA DE CONTENIDO	VIII
INDICE DE TABLAS	IX
RESUMEN EJECUTIVO	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	3
MARCO METODOLÓGICO	11
RESULTADOS	15
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	22
ANEXOS	24

INDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 Subescala agotamiento emocional	15
Tabla No. 2 Subescala despersonalización	15
Tabla No. 3 Subescala realización personal	15
Tabla No. 4 Presencia de Burnout	16
Tabla No. 5 Satisfacción laboral intrínseca	16
Tabla No. 6 Satisfacción laboral extrínseca	16
Tabla No. 7 Satisfacción laboral.....	17
Tabla No. 8 Descriptivo de la característica sociodemográfica parroquia	17
Tabla No. 9 Descriptivo de la característica sociodemográfica cargo.....	17
Tabla No. 10 Descriptivo de la característica sociodemográfica dirección.....	17
Tabla No. 11 Descriptivo de la característica sociodemográfica sexo	18
Tabla No. 12 Descriptivo de la característica sociodemográfica sector	18
Tabla No. 13 Descriptivo de la característica sociodemográfica estado civil	18
Tabla No. 14 Descriptivo de la característica sociodemográfica nivel educativo	18
Tabla No. 15 Prueba de normalidad	18
Tabla No. 16 Correlación de variables	19

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**TEMA: BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SERVIDORES
PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO**

AUTOR: Kevin Mauricio Tenorio Toapanta

TUTOR: Ps. Ind. Paúl Bladimir Acosta Pérez, Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Este estudio se centra en la psicología organizacional, en la cual se examinará el burnout y la satisfacción laboral en los servidores públicos del Gad Municipal del Cantón Salcedo. Inicialmente se revisaron estudios previos y se destacó la importancia de abordar estas temáticas, ya que el burnout afecta la salud mental y la productividad, mientras que la insatisfacción laboral conlleva riesgos como el aumento del absentismo. El presente estudio tiene como objetivo principal establecer la relación entre la presencia de burnout y los niveles de satisfacción laboral, para lograr esto, se han planteado objetivos específicos, además de describir las características sociodemográficas de estos servidores públicos. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 219 servidores de una población total de 508. Se recolectaron datos mediante encuestas y cuestionarios específicos, como el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall y para el análisis estadístico se utilizó pruebas no paramétricas. En la sección de resultados, se destaca la prevalencia de una baja presencia de burnout, además, se observa altos niveles de satisfacción laboral en la muestra. La correlación muestra una asociación negativa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional y de despersonalización y en relación con la satisfacción laborales y realización personal es positiva. En la última sección de este proyecto de investigación, se presentarán las discusiones y las conclusiones alcanzadas.

DESCRIPTORES: condiciones de trabajo, estrés mental, salud mental, satisfacción en el trabajo, sector público.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA

Faculty of Health Sciences and Human Well-being

Psychology

AUTHOR: TENORIO TOAPANTA KEVIN MAURICIO

TUTOR: Mg. ACOSTA PEREZ PAUL BLADIMIR

ABSTRACT

**BURNOUT AND JOB SATISFACTION IN PUBLIC EMPLOYEES AT THE
AUTONOMOUS DECENTRALIZED MUNICIPAL GOVERNMENT (ADMG) IN SALCEDO
TOWN**

This research focuses on organizational psychology, it describes burnout and job satisfaction among public employees of the Autonomous Decentralized Municipal Government (ADMG) in Salcedo town. The current study reviewed previous research on the topic, giving importance to the awareness of burnout, which affects mental health and productivity. It is worth noting that job dissatisfaction entails absenteeism. This study's objective was to establish the relationship between burnout and levels. Besides, this study addressed specific goals and sociodemographic traits of public employees. The research approach used the quantitative, non-experimental, and correlational design, with a sample of 219 public employees out of a total population of 508 servants. Surveys and specific questionnaires are used to get reliable data. This study used surveys by the Maslach Burnout Inventory and the Warr, Cook, and Wall that measure job Satisfaction. To carry out statistical analysis non-parametric tests were used. The results show low levels of burnout and high levels of job satisfaction. The correlation analysis shows a negative association between job satisfaction and emotional exhaustion as well as depersonalization. Regarding job satisfaction and personal fulfillment, the correlation is positive. The last section of this research presents discussions and conclusions.

KEYWORDS: Keywords: job satisfaction, mental health, mental stress, public



BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN SERVIDORES PÚBLICOS DEL GAD MUNICIPAL DE SALCEDO

*Burnout and job satisfaction in public employees at the
autonomous decentralized municipal government (ADMG) in Salcedo
town*

Autor: Kevin Mauricio Tenorio Toapanta
ktenorio@indoamerica.edu.ec

Tutor: Ps. Ind. Paúl Acosta Pérez, Mg.
paulacosta@uti.edu.ec

Lector: Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain
Pozo, MSc.
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Lector: Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga,
Mg.
joseacuña@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para la
obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Febrero de 2024.

RESUMEN

Este estudio se centra en la psicología organizacional, en la cual se examinará el burnout y la satisfacción laboral en los servidores públicos del Gad Municipal del Cantón Salcedo. Inicialmente se revisaron estudios previos y se destacó la importancia de abordar estas temáticas, ya que el burnout afecta la salud mental y la productividad, mientras que la insatisfacción laboral conlleva riesgos como el aumento del absentismo. El presente estudio tiene como objetivo principal establecer la relación entre la presencia de burnout y los niveles de satisfacción laboral, para lograr esto, se han planteado objetivos específicos, además de describir las características sociodemográficas de estos servidores públicos.

El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental y correlacional, con una muestra de 219 servidores de una población total de 508. Se recolectaron datos mediante encuestas y cuestionarios específicos, como el Maslach Burnout Inventory y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Warr,

ABSTRACT

This research focuses on organizational psychology, it describes burnout and job satisfaction among public employees of the Autonomous Decentralized Municipal Government (ADMG) in Salcedo town. The current study reviewed previous research on the topic, giving importance to the awareness of burnout, which affects mental health and productivity. It is worth noting that job dissatisfaction entails absenteeism. This study's objective was to establish the relationship between burnout and levels. Besides, this study addressed specific goals and sociodemographic traits of public employees. The research approach used the quantitative, non-experimental, and correlational design, with a sample of 219 public employees out of a total population of 508 servants. Surveys and specific questionnaires are used to get reliable data. This study used surveys by the Maslach Burnout Inventory and the Warr, Cook, and Wall that measure job Satisfaction. To carry out statistical analysis non-parametric tests were used. The results show low levels of burnout and high levels of job

Cook y Wall y para el análisis estadístico se utilizó pruebas no paramétricas.

En la sección de resultados, se destaca la prevalencia de una baja presencia de burnout, además, se observa altos niveles de satisfacción laboral en la muestra. La correlación muestra una asociación negativa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional y de despersonalización y en relación con la satisfacción laborales y realización personal es positiva. En la última sección de este proyecto de investigación, se presentarán las discusiones y las conclusiones alcanzadas.

satisfaction. The correlation analysis shows a negative association between job satisfaction and emotional exhaustion as well as depersonalization. Regarding job satisfaction and personal fulfillment, the correlation is positive. The last section of this research presents discussions and conclusions.

Palabras Clave: *Condiciones de trabajo, estrés mental, salud mental, satisfacción en el trabajo, sector público.*

Keywords: *Job satisfaction, mental health, mental stress, public sector, working conditions.*

1. INTRODUCCIÓN.

El presente trabajo investigativo tiene como base el área de la psicología organizacional, el cual según Vanegas García & Delgado Abella, es una rama de la psicología que se encarga de estudiar el comportamiento humano en el ámbito organizacional (2013), de la mano de las variables, el burnout y la satisfacción laboral que serán estudiados en los servidores públicos del Gad Municipal del Cantón Salcedo.

Durante los años setenta, como efecto de los estudios sobre el estrés, aparece el término de burnout, si bien este término aparece en innumerables investigaciones, no fue hasta en los años ochenta en donde el término de burnout fue delimitado, establecido y aceptado por la comunidad científica, gracias a la conceptualización de Maslach, quien lo definió, como la reacción frente a un estrés prolongado compuesta por tres aspectos: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Elvira & Cabrera, 2004).

Según el autor Maslach, el componente, cansancio emocional es una condición que se caracteriza por un agotamiento físico y mental que surge cuando alguien se encuentra sobrepasado y carece de los recursos necesarios para enfrentar sus responsabilidades cotidianas, por lo tanto, este estado se hace evidente a través de síntomas tales como la disminución de la vitalidad, la incapacidad de mantener la concentración, la irritabilidad y una sensación abrumadora. La despersonalización se refleja en una respuesta laboral que es negativa, insensible o incluso excesivamente apática, y surge como una respuesta extrema al agotamiento emocional, esto puede resultar en la pérdida

de entusiasmo y una sensación de deshumanización en el entorno laboral. La falta de realización personal se describe como la sensación de incapacidad y la percepción de no alcanzar logros ni ser productivo en el entorno laboral (2009).

Actualmente el término de Burnout fue declarado a inicios del siglo XXI por la Organización Mundial de la Salud como un síndrome ocupacional, en donde la definen como un síndrome de desgaste psicológico, de carácter crónico que se da en personas que trabajan en relación con los demás (Organización Mundial de la Salud, 1995).

Entorno a la segunda variable, la satisfacción laboral según Morales, et al., (2013) se la puede definir como un estado de bienestar y actitud positiva frente a su trabajo, como consecuencia, las personas tienden a desempeñar mejor sus actividades, además de cumplir con los reglamentos organizaciones tales como la política, los estándares de desempeño y mantener un buen ambiente laboral.

Otras de las definiciones más reconocidas, son las que nos cita el autor Zurriaga (2003), en los cuales destacan a Locke, E.A. en 1976 quien la define como un estado emocional positivo y agradable que surge de la propia experiencia laboral, Weiss, H. M. en 2002 quien la define como una evaluación positiva o negativa que una persona realiza respecto a su situación laboral, y la del autor Muñoz Adanez J. en 1990 quien mencionaba que la satisfacción laboral es aquella actitud favorable o negativa hacia el trabajo.

Conforme al enfoque desarrollado por Herzberg, la satisfacción en el entorno laboral proviene de factores internos, que él identifica como, factores motivacionales,

mientras que la insatisfacción laboral surge de factores externos, a los cuales Herzberg se refiere como factores higiénicos (Madero Gómez, 2019).

Los factores higiénicos se refieren a las condiciones del entorno de trabajo relacionadas con la empresa en sí, lo que implica aspectos físicos y ambientales en el lugar de trabajo, así como la remuneración, las prestaciones laborales, las directrices de la empresa, el estilo de supervisión, las relaciones entre líderes y empleados, las regulaciones internas y las oportunidades de desarrollo, tradicionalmente, las empresas han empleado estos factores para mantener a los empleados en un estado satisfactorio con el propósito de evitar la insatisfacción, de manera similar a un analgésico que alivia el dolor, pero no mejora la salud en su totalidad. Los Factores motivacionales, están bajo el control individual y se relacionan con las tareas y responsabilidades que una persona desempeña en su puesto de trabajo, la motivación se vincula con el sentimiento de alcanzar metas, experimentar crecimiento y recibir del mismo, se evidencian mediante la realización de tareas y actividades desafiantes y significativas en el trabajo (Herzberg, 1954). De acuerdo con el autor mencionado, la satisfacción en el trabajo guarda una estrecha conexión con los elementos que generan motivación, es decir, la satisfacción se logra cuando un individuo se enfrenta a actividades que le estimulan y representan un desafío.

En el año 2020, la organización mundial del trabajo (OIT), realizó un examen exhaustivo de la literatura existente sobre el síndrome de burnout en el contexto del sector público, examinando un amplio conjunto de 1,103 artículos, posteriormente, tras aplicar

criterios de selección y eliminación, se escogieron 18 artículos para llevar a cabo la investigación con el objetivo de calcular el porcentaje de casos de síndrome de burnout en el ámbito de los sectores públicos. En donde se encontraron hallazgos, que destacan que la fatiga laboral representa un desafío significativo en las industrias y entidades del ámbito público, manifestándose con una prevalencia que varía entre el 20% y el 50%. Los principales impulsores en la génesis del agotamiento laboral incluyen una sobrecarga de tareas, la escasez de recursos, tensiones emocionales, la carencia de reconocimiento y la limitación en la autonomía.

En un estudio realizado a un conjunto de 85 empleados del sector de la construcción en Pakistán, se exploró la correlación entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño de los trabajadores. Los resultados de la investigación demostraron una conexión relevante entre la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores, sugiriendo una estrecha vinculación entre ambas variables. El estudio identificó 11 factores que contribuyen a la satisfacción laboral, como el salario, las oportunidades de desarrollo, el trabajo en equipo y el ambiente de trabajo, además se identificaron ocho marcadores de desempeño, tales como la eficiencia, la excelencia en el trabajo y satisfacción del cliente. Los resultados del estudio sugieren que las organizaciones pueden mejorar el rendimiento de sus empleados al centrarse en factores que contribuyen a su satisfacción laboral (Memon et al., 2023). Recientemente un estudio realizado por Sadiq & Sani, (2023), se analizó la satisfacción laboral y como este influye en el

éxito empresarial, por lo tanto para determinar y evaluar esta variable se utilizó una muestra de 133 trabajadores de una empresa procesadora de arroz en el estado nigeriano de Jigawa, en donde se encontró que la mayoría de los empleados responsables de escaldar el arroz expresan insatisfacción con sus labores. Las principales razones de esta insatisfacción son la falta de seguridad laboral y la falta de apoyo de las instituciones.

A nivel latinoamericano, en un estudio realizado en Perú por los autores Pacheco et al., se analizó el síndrome de burnout en un grupo de 563 empleados pertenecientes a la población económicamente activa de Lima Metropolitana, en la cual se evaluó los niveles de burnout y en donde se encontró que los empleados del sector comercial experimentan niveles más altos de estrés laboral debido a su mayor interacción con personas, como resultado, se ha determinado que el síndrome de burnout está presente en todas las organizaciones e influye tanto en el bienestar como en el desempeño de los empleados, además de tener implicaciones en los intereses económicos de la organización, lo cual podría ser considerado para una evaluación (2023).

En el siguiente estudio con una muestra de 897 personas entre empresas privadas y públicas, el propósito de la investigación consistió en analizar el potencial impacto de la satisfacción laboral en el grado de compromiso de los empleados en organizaciones ubicadas en los países de Ecuador y Perú, en donde se demostró que la satisfacción laboral si influye positiva y significativamente en los niveles de compromiso (Engagement), por lo tanto, se

ha determinado que los líderes empresariales deben prestar suma atención a los distintos elementos que impactan en la satisfacción de los trabajadores (Estrada et al., 2022).

En un estudio realizado por los autores Dumont et al., (2023), examinó el grado de satisfacción laboral en empleados de 15 compañías dedicadas a la fabricación de textiles en Arequipa, Perú, con el objetivo de describir esta variable, en donde se aplicó a 176 trabajadores y se obtuvo como resultado que los empleados de estas entidades muestran un nivel de satisfacción laboral moderado, señalando una carencia en el rendimiento óptimo que estas empresas públicas podrían alcanzar.

Investigaciones anteriores se llevaron a cabo con el objetivo de examinar la relación entre el clima laboral y satisfacción laboral de los empleados, con la intención de establecer la conexión entre estas dos variables. Los resultados obtenidos tras examinar una muestra de 316 trabajadores de una empresa industrial en Lima, Perú, indicaron que el 71.20% de los trabajadores consideraron que el ambiente laboral era regular, mientras que un 80.70% experimentaron un nivel moderado de satisfacción en el trabajo, por lo tanto, la investigación evidenció una conexión positiva y estadísticamente significativa entre el clima laboral y satisfacción laboral. Esto implica que un entorno laboral positivo está relacionado con niveles más altos de satisfacción laboral (Davila Moran et al., 2021).

En estudios previos se analizó la incidencia del burnout y su vínculo con el grado de satisfacción laboral, en un grupo de 52 empleados de una entidad financiera ubicada en la zona central de Chile, en el marco de la pandemia de Covid-19, el

propósito principal fue establecer una correlación entre estos dos aspectos. Los hallazgos de la investigación revelaron una relación inversa entre la satisfacción laboral y la presencia de burnout entre los trabajadores. Esto indica que los empleados que experimentan una mayor satisfacción en su trabajo tienen una menor probabilidad de sufrir el síndrome de burnout, lo que sugiere que la satisfacción laboral podría desempeñar un papel de defensa contra el estrés, especialmente en situaciones de pandemia (Botello et al., 2021)

En otro estudio realizado por los autores Nole et al., (2022), evaluó el Síndrome de Burnout y el ambiente laboral, en 70 empleados distribuidos en las distintas subgerencias que conforman el área de Desarrollo Social, para determinar su correlación. Los resultados indican que existe una conexión negativa entre el burnout y el ambiente laboral, especialmente en lo que concierne a sus dos primeras facetas: agotamiento emocional y despersonalización. Se puede concluir que, en la medida en que el ambiente de trabajo sea caracterizado por congestión y falta de participación, aumentará la incidencia del Síndrome de Burnout.

Citando el estudio de Sanjinez, (2023), llevado a cabo con una muestra de 113 individuos que llevan a cabo sus funciones en un sector específico de una compañía privada ubicada en la ciudad de La Paz, para evaluar el compromiso organizacional, burnout y la satisfacción laboral y en la cual se buscaba determinar su correlación. Los resultados desvelaron una conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, señalando que los empleados que exhiben un alto compromiso hacia sus

responsabilidades laborales también experimentan un mayor grado de satisfacción en su desempeño laboral. Asimismo, se observó una asociación entre el burnout y satisfacción laboral, evidenciando que las personas afectadas por el burnout manifiestan actitudes y sentimientos adversos hacia sus colegas, junto con sensaciones de agotamiento emocional, lo que conduce a una reducción de la satisfacción en el ambiente de trabajo. Un estudio realizado con el propósito de analizar los efectos de los riesgos psicosociales, tales como el burnout y el acoso laboral, en relación con la satisfacción laboral y la manifestación de trastornos psicosomáticos. Se llevó a cabo una evaluación utilizando una muestra de 153 trabajadores que laboran en una institución del ámbito público, con el objetivo de descubrir la posible conexión entre dichas variables. El estudio arrojó conclusiones relevantes en lo que respecta a las consecuencias de los factores psicosociales de riesgo en los trabajadores del sector público, especialmente en lo que concierne a la satisfacción en el trabajo y la aparición de trastornos psicosomáticos. Se identificó que el acoso laboral ejerce un impacto negativo tanto en la satisfacción laboral como en la aparición de trastornos psicosomáticos. En cuanto al síndrome de burnout, se observó que el agotamiento emocional resulta en una serie de efectos en diversos trastornos, incluyendo problemas para conciliar el sueño, trastornos relacionados con la función sexual, trastornos psiconeuróticos, dolor crónico, así como la manifestación de síntomas de ansiedad y depresión. Además, se descubrió que la insatisfacción en el logro laboral

también está relacionada con la presencia significativa de trastornos del sueño (Patlán, 2019).

En un estudio llevado a cabo con un grupo de 147 trabajadores que ocupan cargos administrativos en una entidad gubernamental en la provincia de Mendoza, Argentina. Se evaluó el Burnout y compromiso laboral, con el objetivo de analizar los indicadores de cada variable donde se llegó a cabo los siguientes resultados, el estudio descubrió que, dentro del grupo de empleados públicos evaluados, alrededor del 25.8% exhibe niveles elevados de agotamiento emocional y cinismo, mientras que el 74.2% demuestra altos niveles de eficacia profesional y compromiso laboral. Estos resultados señalan la coexistencia de dos perfiles psicosociales entre los empleados públicos, con distintos niveles de bienestar y malestar en su entorno laboral (Marsollier, 2019).

La evidencia reciente de un estudio realizado en México por los autores Jiménez et al., (2019) se examinó el síndrome de burnout, teniendo en cuenta desde una perspectiva de género, con el objetivo de analizar la prevalencia de la variable. Este estudio se llevó a cabo con 557 trabajadores auditores en el ámbito federal y subnacional. La investigación llegó a la conclusión de que la incidencia del síndrome de burnout es más elevada en mujeres que en hombres entre los empleados públicos del gobierno en México. Esto sugiere que las mujeres que trabajan en esta profesión experimentan niveles más altos de agotamiento laboral.

Según un estudio realizado por Prado, (2020), y que se llevó a cabo con 305 trabajadores mexicanos del servicio público, en donde se evaluó el riesgo psicosocial y su

influencia en el burnout, con el fin de establecer la relevancia de los trastornos psicosomáticos en la salud de los empleados. Este estudio ha destacado varios hallazgos fundamentales, en primer lugar, se constató una alta incidencia de factores de riesgo psicosocial entre los empleados del sector público en México. Estos factores comprenden cargas laborales excesivas, falta de autonomía en el trabajo, carencia de apoyo social y conflictos en los roles laborales, asimismo, se identificó la presencia del síndrome de burnout y una disminución en la satisfacción en el trabajo los cuales guardan relación con estos factores de riesgo psicosocial, por lo tanto, los empleados que experimentan niveles altos de riesgo psicosocial tienen una mayor probabilidad de padecer burnout.

En un grupo conformado 65 profesionales contables de la zona Andina en Colombia se realizó un análisis del síndrome de burnout, con el objetivo de determinar los niveles de esta variable. Los hallazgos del estudio indicaron que un 35,4% de los contadores públicos en la región Andina de Colombia presentaban bajos niveles de síndrome de burnout. Esto señala que una parte considerable de los profesionales analizados no padece un agotamiento emocional severo, despersonalización o carencia de satisfacción personal en su trabajo, sin embargo, la mayoría de los profesionales evidenciaron niveles de síndrome de burnout que oscilaban entre moderados y altos en sus dimensiones. Esto indica que existe una proporción significativa de contadores públicos en la región Andina que experimenta niveles notables en las diferentes dimensiones del burnout (Novoa et al., 2021).

Dentro del contexto del Ecuador, un estudio realizado por Arias & Estrella, (2021), donde se examinó el síndrome de burnout con la finalidad de identificar los niveles de esta variable, el cual se aplicó a 59 trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda. este estudio evidenció una prevalencia notablemente alta del Síndrome de Burnout entre los empleados de la empresa, evaluada mediante un cuestionario de salud mental. Los resultados señalaron que el 25.4% de los trabajadores mostraba una baja incidencia de Síndrome de Burnout, mientras que el 72.9% exhibía un nivel moderado, y solo el 1.7% presentaba un nivel alto. Estos hallazgos resaltan la necesidad de aplicar medidas preventivas y abordar los riesgos psicosociales para disminuir su impacto en el bienestar de los empleados.

En otro estudio realizado por Isabel & Karina, en donde se empleó una muestra de 361 empleados de pequeñas y medianas empresas pymes en el sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil para evaluar el síndrome de burnout, con la finalidad de analizar el impacto de la variable en el trabajo. Se obtuvo como resultado en el estudio, que los empleados muestran una falta de compromiso para dar lo mejor de sí, lo que significa que consideran su trabajo como algo monótono y rutinario, también se observó que a los empleados no se les proporcionan charlas motivacionales que podrían impulsar su eficacia y eficiencia en sus tareas laborales, como resultado, su progreso en el trabajo ha sido lento, y esto se debe en gran medida a la carencia de compromiso por parte de los trabajadores. (2020).

En un estudio con una muestra de 173 trabajadores del personal administrativo de

nivel técnico-gerencial en salud, en donde se examinaron los factores de riesgo psicosocial, el estrés y el síndrome de burnout, y cómo impactan en la satisfacción laboral, con el propósito de analizar la conexión entre ambas variables. Los resultados resaltaron que la satisfacción laboral se ve principalmente influenciada por aspectos como el reconocimiento y la compensación, así como por las características del liderazgo. Estos descubrimientos subrayan la importancia de estos aspectos en el nivel de satisfacción laboral de los empleados. Esto puede ocasionar efectos tanto en la salud física, manifestados a través de síntomas fisiológicos de estrés, como en la salud mental, evidenciada por la frecuencia de agotamiento emocional (Barral Coral & Albán Pérez, 2021).

Según un estudio realizado por Carrillo, (2023), donde se evaluó la Satisfacción Laboral sobre el Compromiso Organizacional, con el objetivo de determinar la incidencia entre estas variables, en donde se tomó una muestra de 118 servidores de una institución pública. Los hallazgos de la investigación indicaron que la satisfacción laboral tiene un impacto positivo y significativo en el compromiso organizacional. Se observó que la satisfacción intrínseca, es decir, la que proviene de la propia actividad laboral, afecta de manera positiva al compromiso organizacional en sus aspectos afectivo, normativo y de continuidad. Esto sugiere que los empleados muestran un mayor compromiso cuando encuentran satisfacción en su trabajo y experimentan gratificación a nivel personal.

En el año 2020 Castillo et al., evaluó las

compensaciones salariales en la satisfacción laboral en 90 funcionarios públicos distribuidos en las 18 parroquias rurales de la ciudad de Ambato, con el objetivo de analizar la incidencia entre estas variables. Los hallazgos de la investigación evidenciaron una conexión positiva entre los niveles salariales y la satisfacción en el trabajo, y cómo estos inciden en el desempeño de los trabajadores, así como en su sensación de éxito tanto a nivel personal como profesional. Ambos son considerados elementos clave para que las personas estén motivadas y contribuyan al máximo en la ejecución de sus responsabilidades, lo que se traduce en una prestación de servicios y asistencia más efectiva y oportuna. En resumen, estos resultados subrayan la relevancia de que los líderes contemplen la adopción de enfoques destinados a mejorar los niveles de remuneración, lo que a su vez ayudará a estimular la satisfacción laboral dentro de las organizaciones.

Por lo anteriormente mencionado, nuestro estudio se centra en reconocer la conexión entre el burnout y la satisfacción laboral en los servidores públicos del GAD municipal del cantón Salcedo, ya que al ser la insatisfacción laboral y el burnout desencadenantes de una serie de consecuencias perjudiciales tanto para los empleados como para la eficiencia de la entidad. La insatisfacción laboral puede surgir debido a la falta de reconocimiento, la carga de trabajo excesiva, la falta de oportunidades de crecimiento o la percepción de injusticia en el trato, esto puede llevar a un ambiente de trabajo tenso, desmotivación, desinterés en las tareas asignadas y una alta rotación de personal, lo que genera costos adicionales en la

contratación y la capacitación de nuevos empleados. El estrés laboral, por su parte, puede ser el resultado de la presión constante, la falta de recursos para cumplir con las responsabilidades, la falta de control sobre el trabajo y la exposición a situaciones de conflicto o críticas constantes, estos factores cuando no se abordan adecuadamente, pueden impactar tanto en la salud mental como física de los empleados públicos y reducir la calidad de los servicios que brinda el GAD municipal y, en última instancia, perjudicar a la comunidad a la que sirve. Estos efectos son fundamentados ya que según un estudio realizado por la consultora Watson, (2023) el burnout a nivel mundial es un problema creciente en el lugar de trabajo, con un 75% de los empleados que reportan sentirse quemados en algún momento de su carrera. Este aspecto se refleja también en una investigación llevada a cabo por la Universidad de Harvard en 2021, donde se hace referencia a que los empleados que se sienten quemados son un 25% menos productivos que los empleados que no se sienten quemados (Ben, 2022), a nivel nacional de acuerdo con el Ministerio de Trabajo del Ecuador, el burnout es un problema creciente en el país con un 60% de trabajadores que mencionan haber experimentado este síndrome en este último año (Cedeño & Basurto, 2023), por otra parte la insatisfacción laboral según un estudio realizado por la Universidad de Columbia en 2020, encontró que la insatisfacción laboral puede reducir la productividad laboral hasta en un 20%, lo que lleva a aumentar el absentismo laboral y la rotación de personal. Por lo tanto, a nivel nacional si es preocupante comprender que, según la encuesta nacional de empleo,

desempleo y subempleo, (2023) del INE, ejecutada en el segundo trimestre del 2023, revela que el 25,2% de los trabajadores ecuatorianos están insatisfechos con su trabajo, este porcentaje es superior al 17,3% registrado en el segundo trimestre de 2022. Según el Ministerio del trabajo, (2023) el porcentaje en el país de trabajadores que mencionan no estar satisfechos en su puesto de trabajo es del 25% y esta insatisfacción se debe a distintos elementos, como la remuneración insuficiente, la ausencia de opciones para el desarrollo profesional y la inestabilidad en el empleo. Por lo consiguiente al existir varios estudios que demuestran lo anteriormente mencionado se pretende en la presente investigación conocer la presencia de burnout y los niveles de satisfacción laboral y a su vez como estos se correlacionan.

Este estudio es importante principalmente porque nos permitirá conocer los diferentes niveles que se encuentran afectados en la satisfacción laboral y la presencia de burnout para que, con los resultados, puedan proporcionar una ayuda al departamento de Talento Humano e inicien planes de intervención o tomar acciones correctivas según sea el caso. Esta investigación beneficiará a diversas partes interesadas, en primer lugar, los trabajadores quienes experimentarán un impacto positivo, ya que brindarán una comunicación más asertiva y no estarán con altos niveles de burnout, lo que resultará en un ambiente de trabajo más saludable y satisfactorio esto, a su vez, resultará en una mejora de la calidad de los servicios proporcionados por el GAD municipal, beneficiando a los usuarios de dichos servicios. Además, las familias de los trabajadores también se beneficiarán al tener

a sus seres queridos en un entorno laboral más saludable, lo que contribuirá a una mejor calidad de vida en la comunidad en general.

La relevancia del proyecto investigativo recae en que, los vacíos de conocimiento en torno a las variables planteadas son notables y requieren una mayor investigación en esta área, en primer lugar, a pesar de que el síndrome de burnout y la satisfacción laboral son temas ampliamente estudiados en la psicología y la gestión de talento humano, la mayor parte de las investigaciones se han enfocado en entornos empresariales y privados, generando una laguna significativa en cuanto a su aplicación y pertinencia en el sector público, especialmente en el ámbito de las entidades gubernamentales como lo son los GAD municipales, además, la variabilidad en las responsabilidades y condiciones de trabajo en el sector público puede influir de manera significativa en la manifestación del burnout y la satisfacción laboral, lo que requiere un enfoque más específico y contextualizado. Además, las dinámicas políticas y burocráticas que caracterizan a las organizaciones gubernamentales, junto con la falta de incentivos claros y la presión social para un desempeño eficiente, pueden contribuir a una mayor vulnerabilidad al burnout en este sector, sin embargo, la falta de investigaciones empíricas sólidas y datos concretos en este campo hace que sea difícil tomar decisiones de políticas informadas y desarrollar estrategias efectivas para abordar el bienestar de los servidores públicos municipales, por lo tanto, la necesidad de investigaciones más profundas y específicas que arrojen luz sobre estos temas, podrían arrojar posibles estrategias más efectivas

para prevenir el burnout y promover la satisfacción en el trabajo, lo que sería beneficioso tanto para los empleados como para las organizaciones, por consiguiente en razón de estos vacíos de conocimiento se plantean las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuál es la presencia de burnout que presentan los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo?

¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral que presentan los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo?

¿Cuáles son las características sociodemográficas de los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo?

¿Existe relación entre el burnout y la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo?

Objetivo General

Relacionar la presencia de burnout y los niveles de satisfacción laboral que presentan los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo

Objetivos Específicos

- Estimar la presencia de burnout que presentan los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo.
- Estimar los niveles de satisfacción laboral que presentan los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo
- Describir las características sociodemográficas de los servidores públicos del Gad Municipal del cantón Salcedo.

2. MARCO METODOLÓGICO.

Este estudio se basó en el enfoque positivista, el cual, de acuerdo con Lorenzo

(2006), se destaca por ser un “enfoque cuantitativo, basado en la evidencia, analítico, racionalista, sistemático y científico-tecnológico, por ende, este método respaldará investigaciones cuyo objetivo sea comprobar una hipótesis a través de métodos estadísticos o determinar los valores de los parámetros de una variable específica mediante la representación numérica” (p.14), se optó por este enfoque debido a que nos permitió establecer relaciones causa-efecto de manera objetiva y cuantificable, ya que a partir de la utilización de instrumentos de medición estandarizados y cuantificables para cada variable, se pudo obtener datos precisos y comparables que permitieron identificar patrones y correlaciones de manera más clara. A su vez este paradigma permitió buscar la neutralidad y objetividad en nuestra investigación ya que, al centrarse en datos cuantificables, se reduce la influencia de sesgos subjetivos en la interpretación de los resultados y esto es crucial al estudiar fenómenos complejos como el burnout y la satisfacción laboral, donde las percepciones individuales pueden variar.

En el marco de este trabajo se realizó con un enfoque cuantitativo, el cual se describe como un método de investigación caracterizado por la obtención y recopilación de datos numéricos con el fin de cuantificar, describir y comprender fenómenos en ámbitos sociales o naturales, este enfoque se respalda en la utilización de instrumentos estandarizados, para obtener información cuantitativa susceptible de análisis estadísticos, su objetivo fundamental es alcanzar la objetividad, la replicabilidad y la generalización de resultados mediante la aplicación de técnicas

estadísticas, posibilitando la inferencia y la toma de decisiones informadas basadas en una base de evidencia numérica robusta (González & Sempere, 2012), por lo tanto la elección de esta metodología nos brindó la oportunidad de basarnos en diversos elementos que concuerdan con los objetivos, posibilitándonos medir de manera precisa las variables bajo estudio, además esta metodología nos proporcionó un marco riguroso para recopilar datos numéricos mediante instrumentos estandarizados y técnicas estadísticas, para el análisis de los datos, lo que nos permitió representar hallazgos de manera objetiva y respaldar argumentos con evidencia numérica sólida.

Por lo otro lado, este estudio se basa en el diseño no experimental, lo que implica que no se introducen deliberadamente cambios en las variables independientes, en este tipo de investigación, la observación de fenómenos en su contexto natural es la práctica principal, seguida de un análisis posterior, en lugar de modificar intencionalmente las condiciones, se busca comprender y analizar los fenómenos tal como se presentan de manera natural. (Viana & Aburto, 2008), este diseño nos permitió explorar estas variables en su contexto natural sin intervenir directamente en estas, lo que es particularmente valioso cuando se busca comprender la complejidad de Burnout y la Satisfacción laboral, a su vez nos facilitó observar a los servidores públicos en condiciones laborales reales, sin manipular activamente y al recopilar datos de las condiciones naturales de trabajo, el diseño no experimental nos posibilitó la recopilación de datos en tiempo real.

En esta exploración se presentó con un

alcance correlacional, el cual es utilizado para explorar la conexión entre dos variables o fenómenos de interés, con el propósito de comprender la magnitud de la relación entre ellos, este alcance permitirá evaluar esta relación y como se llevó a cabo la medición de cada uno de los fenómenos con el objetivo de entender la fuerza de la relación entre las variables (González et al., 2020), este alcance nos otorgó la forma de explorar las relaciones estadísticas entre el burnout y la satisfacción laboral, esto es esencial para comprender cómo estas dos variables se relacionan entre sí en el entorno laboral de los servidores públicos.

En relación con la población, esta investigación se trabajó con un muestreo aleatorio simple, con un intervalo de confianza del 95%; este tipo de muestro según los autores Casal & Mateu, cada elemento de la muestra tiene igual probabilidad de ser seleccionado, el proceso se lleva a cabo de manera totalmente aleatoria y sin sesgos hacia elementos específicos, el objetivo principal es obtener una muestra representativa de la población total, permitiendo inferencias precisas (2003), este método es útil para evitar sesgos y garantizar una selección imparcial. La característica principal reside en que cada muestra cuenta con la misma probabilidad de ser elegida, reduciendo al mínimo la posibilidad de sesgos sistemáticos en la selección. Por lo tanto, se realizó el siguiente calculo:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{508 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (508 - 1) + 1,96^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 218,99$$

Donde:

n = Tamaño de muestra buscado

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza 95% (1,96)

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de fracaso

Por lo consiguiente de un total de 508 Servidores públicos se tomó como muestra a 219 servidores públicos del Gad municipal del cantón Salcedo.

Para la recolección de datos se utilizó una encuesta sociodemográfica la cual son instrumentos de investigación que recopilan datos sobre aspectos como la edad, el género, el nivel educativo, el estado civil y la ocupación de un grupo de personas. Estos datos permiten comprender la composición y diversidad de la población, así como su estructura social y demográfica, entorno a los instrumentos psicotécnicos aplicados se utilizó para la primera variable el cuestionario de Maslach burnout inventory, el cual evalúa la presencia de burnout, un síndrome psicológico que se manifiesta como una respuesta crónica al estrés laboral (Elvira & Cabrera, 2004), en el cual analiza tres dimensiones, el agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal. Este cuestionario consta de 22 ítems, para Agotamiento Emocional 9 ítems, para Despersonalización 5 ítems y para Realización Personal 8 ítems, los ítems se responden en una escala de Likert de 7 puntos, desde "Nunca" hasta "Todos los días". Para esta investigación trabajaremos con la versión del MBI-Human Services Survey (MBI-HSS). El tiempo de aplicación puede variar, pero generalmente lleva unos 10-15 minutos, la calificación e

interpretación implica sumar los puntajes asignados a cada ítem en las dimensiones correspondientes, en donde se considera que las puntuaciones altas en las dos primeras dimensiones agotamiento emocional y Despersonalización y baja en la tercera realización personal definen la presencia del síndrome. Entorno a la validez y confiabilidad medida es generalmente alta, para la versión MBI-HSS, la confiabilidad alfa de Cronbach es de 0.90 para Agotamiento Emocional, 0.79 para Despersonalización y 0.71 para Realización Personal (Maslach et al., 2001).

Para la segunda variable se utilizó el cuestionario Satisfacción Laboral de Warr, Cook y Wall (WCL), el cual evalúa los niveles de satisfacción laboral general de los trabajadores, está formado por dos dimensiones Satisfacción laboral intrínseco y Satisfacción laboral extrínseco. Este cuestionario consta de 15 ítems, para SL intrínseco 7 ítems y para la SL extrínseco 8 ítems, los ítems utiliza una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos, que va desde "muy insatisfecho" a "muy satisfecho". El cuestionario tiene un tiempo de aplicación de aproximadamente 10 minutos, para la calificación e interpretación se obtiene sumando las puntuaciones de los ítems, la escala tiene un rango de puntuación total que va desde 15 hasta 105; en donde se considera que una puntuación del 1 al 30 Bajo, del 31 al 75 Medio y del 76 al 105 Alto por lo tanto, una puntuación más elevada indica un mayor nivel de satisfacción general mientras que una puntuación baja indica insatisfacción laboral, cuando sea factible, se aconseja utilizar por separado las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca, su corrección es idéntica pero sus valores

varían en un rango más reducido, específicamente entre 1 al 14 Bajo, del 15 al 35 Medio y del 36 al 49 Alto, para la satisfacción intrínseca y entre 1 al 16 Bajo, del 17 al 40 Medio y 41 al 56 Alto para la satisfacción extrínseca. En este estudio la versión que se utilizó es la del 2007 la cual ha demostrado en diversas investigaciones con diferentes grupos de trabajadores correlaciones positivas con otras escalas de satisfacción laboral, como la Escala de Satisfacción Laboral de Porter y Lawler (1968) y la Escala de Satisfacción Laboral de Spector (1985), esto indica una buena confiabilidad y con respecto al alfa de Cronbach el cuestionario presenta un 0,85, en la dimensión de satisfacción intrínseca presente un alfa de Cronbach de entre 0,79 y 0,85 y la dimensión extrínseca un alfa de Cronbach de un entre 0,74 y 0,78 (Cabezas Cádiz et al., 2020).

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software estadístico Jamovi, que cuenta con una licencia abierta versión 2.2.52, el cual es un programa estadístico informático que proporciona un entorno amigable y accesible para el análisis de datos, diseñado para ser tan poderoso como fácil de usar, Jamovi ofrece una interfaz visual intuitiva y permite a los usuarios realizar una variedad de análisis estadísticos sin necesidad de conocimientos avanzados de programación (Şahiyin & Aybek, 2020).

Inicialmente se procedió con el análisis de estadística descriptiva tanto para las variables sociodemográficas como para las variables de investigación. En relación con las variables sociodemográficas, que incluyen dirección, sexo, edad, ciudad, sector, cargo, estado civil y nivel educativo, se describió las frecuencias y porcentajes

correspondientes. En lo que respecta a las puntuaciones derivadas del burnout, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones, se describió igualmente las frecuencias y porcentajes correspondientes. Luego, se emplearon pruebas estadísticas no paramétricas para realizar inferencias, dada la naturaleza de las variables. De esta manera se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov para evaluar la normalidad de las variables, esta prueba permite determinar si la muestra se origina en una población que sigue una distribución normal. Este análisis es esencial para seleccionar el método estadístico apropiado en un estudio específico y para realizar la contratación de hipótesis de manera adecuada, especialmente cuando es necesario verificar la normalidad de los datos previamente (Tapia & Cevallos, 2021). Finalmente, para poner a prueba la hipótesis de correlación entre el Burnout y la satisfacción laboral se utilizó la prueba de Rho de Rangos de Spearman, el cual según los autores Ortega et al., (2009) es un enfoque estadístico no paramétrico desarrollado para analizar la existencia y fuerza de una relación monotónica entre dos variables. En lugar de suponer la forma precisa de la relación, esta prueba se apoya en los rangos de los datos. Se destaca su utilidad, especialmente cuando los datos no cumplen con los supuestos de normalidad o cuando la relación entre las variables no sigue un patrón lineal. Se emplea en situaciones donde la naturaleza ordinal de los datos o la presencia de valores atípicos descartan la correlación de Pearson como la opción más idónea. Este procedimiento resulta valioso en el análisis de datos que requiere evaluar la relación de manera más general y adaptable.

Un aspecto ético crucial al involucrarse con trabajadores de una entidad pública es asegurar la privacidad y confidencialidad de estos, razón por la cual, en la conducción de esta investigación y en la divulgación de los resultados, se emplearán seudónimos. Además, se implementará el consentimiento informado para informar a los participantes acerca del propósito del estudio, los procedimientos a llevar a cabo, los posibles beneficios y para ofrecerles la opción de aceptar o declinar su participación en la investigación (Lorda & Gutiérrez, 2001)).

Asimismo, el estudio se regirá por los lineamientos éticos establecidos en la Declaración de Helsinki, sus principios y las enmiendas subsiguientes, estos principios incluyen el respeto a la autonomía de los participantes, la beneficencia y la justicia en el diseño y la realización de investigaciones. Además, la declaración destaca la importancia de obtener el consentimiento informado, evaluar cuidadosamente los riesgos y beneficios, y asegurar la confidencialidad e integridad de los datos y su principal objetivo es proteger los derechos y el bienestar de los participantes en la investigación (Osuna et al., 2016), además, se cumplirá con la normativa de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales en Ecuador en su versión actualizada al 26 de mayo de 2021, con el fin de preservar el anonimato de todos los datos recopilados con propósitos de investigación.

3. RESULTADOS.

En esta sección, se exponen los hallazgos obtenidos al evaluar las variables de investigación. En primer lugar, se detallan los resultados correspondientes a los objetivos específicos, concluyendo con el objetivo general.

3.1 ESTIMACIÓN DE LA PRESENCIA DE BURNOUT

Se presentan dos resultados, inicialmente la evaluación de las subescalas del Burnout para eventualmente realizar la evaluación de la presencia de Burnout.

En la tabla 1, 2 y 3 se analizan los resultados de la evaluación individual de las subescalas del Burnout.

Tabla 1
Subescala agotamiento emocional

Agotamiento emocional	Frecuencias	% del Total
Alto	21	9.6 %
Bajo	157	71.7 %
Medio	41	18.7 %
Total	219	100 %

De los 219 evaluados, la mayoría 71.7 % presentan un nivel bajo de agotamiento emocional, un nivel medio de 18.7 % y un nivel alto de 9.6 %.

Tabla 2
Subescala despersonalización

Despersonalización	Frecuencias	% del Total
Alto	36	16.4 %
Bajo	119	54.3 %
Medio	64	29.3 %
Total	219	100 %

De los 219 evaluados, la mayoría 54.3 % presentan un nivel bajo de despersonalización, un nivel medio de 29.3 % y un nivel alto de 16.4 %.

Tabla 3
Subescala realización personal

Realización personal	Frecuencias	% del Total
Alto	0	0 %
Bajo	215	98.2 %
Medio	4	1.8 %
Total	219	100 %

De los 219 evaluados, la mayoría 98.2 % presentan un nivel bajo de realización personal, un nivel medio de 1.8 % y un nivel alto de 0 %.

En la tabla 4, se reportan los resultados con respecto a la evaluación de la presencia de Burnout, para ello, el presente resultado se realizó mediante la condición requerida del test el cual nos mencionaba que puntuaciones altas en agotamiento emocional y despersonalización y baja en realización personal indicaban presencia de Burnout (sí) y de lo contrario indicaría ausencia (no) de la misma.

Tabla 4

Presencia de Burnout

Presencia de Burnout	Frecuencias	% del Total
No	205	93.6 %
Sí	14	6.4 %
Total	219	100 %

Por lo tanto, de los 219 evaluados en el Gad Municipal del cantón Salcedo, la mayoría 93.6% reportan ausencia de burnout mientras que el 6.4% presenta burnout, respectivamente.

3.2 ESTIMACIÓN DE LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL

Para la presente variable se presentaron dos resultados de igual manera, inicialmente la evaluación de las subescalas de satisfacción

laboral, seguido de la evaluación de los niveles de satisfacción laboral general.

En la tabla 5 y 6 se analizan los resultados de la evaluación individual de las subescalas de satisfacción laboral.

Tabla 5

Satisfacción laboral intrínseca

SL Intrínseca	Frecuencias	% del Total
Alto	84	38.4 %
Bajo	10	4.5 %
Medio	125	57.1 %
Total	219	100 %

Nota: SL: Satisfacción laboral

Del total de evaluados un 57.1 % presentan un nivel medio en SL intrínseca, un 38.4 % un nivel alto y un 4.6 % un nivel bajo, por lo tanto, los servidores públicos mayormente mantienen un nivel medio de SL intrínseca el cual aborda la motivación, la asunción de responsabilidades, las oportunidades de promoción, así como el desarrollo personal y profesional, entre otras.

Tabla 6

Satisfacción laboral extrínseca

SL Extrínseca	Frecuencias	% del Total
Alto	124	56.6 %
Bajo	1	0.5 %
Medio	94	42.9 %
Total	219	100 %

Nota: SL: Satisfacción laboral

Del total de evaluados un 56.6 % presentan un nivel alto en SL extrínseca, un 42.9 % un nivel medio y un 0.5 % un nivel bajo, por lo tanto, los servidores públicos mayormente mantienen un nivel alto en SL extrínseca el cual aborda con aspectos relaciones con la empresa u organización del trabajador como el horario laboral, las condiciones físicas del trabajo, entre otros aspectos.

En la tabla 7, se presentan los niveles de la

variable satisfacción laboral evaluado en los 219 trabajadores del GAD Municipal del cantón Salcedo.

Tabla 7

Satisfacción laboral

Nivel de satisfacción laboral	Frecuencias	% del Total
Alto	102	46.6 %
Medio	115	52.5 %
Bajo	2	0.9 %
Total	219	100 %

Se observa que un nivel bajo presenta un 0.9 % de los evaluados, seguido de un 52.5% correspondiente a un nivel medio, y finalmente el 46.6% con un alto nivel de satisfacción laboral.

3.3 DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

A continuación, se presenta los descriptivos de las variables sociodemográficas para comprender la complejidad y dinámicas de la comunidad en estudio.

Tabla 8

Descriptivo de la característica sociodemográfica parroquia

Parroquia	Frecuencias	% del Total
Antonio José Holguín	4	1.8 %
Cusubamba	9	4.1 %
Mulalillo	17	7.8 %
Mulliquindil	9	4.1 %
Panzaleo	18	8.2 %
Salcedo	162	74.0 %
Total	219	100 %

Del total de servidores públicos en estudio el 1.8 % son de la parroquia Antonio José

Holguín, el 4.1 % son de Cusubamba, el 4.1% son de Mulliquindil, el 7.8 % son de la Mulalillo, el 8.2 % son de Panzaleo y el 74 % son de Salcedo.

Tabla 9

Descriptivo de la característica sociodemográfica cargo

Cargo	Frecuencias	% del Total
Administrativo	116	53.0 %
Operativo	103	47.0 %
Total	219	100 %

Del total de servidores públicos en estudio el 53 % están en un cargo administrativo y el 47% en un cargo operativo.

Tabla 10

Descriptivo de la característica sociodemográfica dirección

Dirección	Frecuencias	% del Total
Administrativa	16	7.3 %
Ambiente	30	13.7 %
Avalúos y Catastros	10	4.6 %
Financiera	19	8.7 %
Obras públicas	30	13.7 %
Ordenamiento Territorial	18	8.2 %
Patronato Municipal de Amparo Social	15	6.8 %
Secretaria	10	4.6 %
Seguridad ciudadana y gestión de riesgo	32	14.6 %
Servicios públicos	16	7.3 %
Talento Humano	7	3.2 %
Turismo	16	7.3 %
Total	219	100%

Del total de servidores públicos en estudio el 3.2 % se encuentra dentro de la dirección de talento humano, el 4.6 % en avalúos y catastros, el 4.6 % en secretaria, el 6.8 % en el patronato municipal de amparo social, el 7.3 % en el administrativo, 7.3 % en servicios públicos, el 7.3 % en turismo, el 8.2 % en ordenamiento territorial, el 8.7 % en la dirección financiera, el 13.7 % en la dirección de ambiente, el 13.7% en obras públicas y el 14.6 % en seguridad ciudadana y gestión de riesgos.

Tabla 11

Descriptivo de la característica sociodemográfica sexo

Sexo	Frecuencias	% del Total
Femenino	82	37.4 %
Masculino	137	62.6 %
Total	219	100 %

Del total de servidores públicos en estudio el 37.4 % son del sexo femenino y el 62.6 % son del sexo masculino.

Tabla 12

Descriptivo de la característica sociodemográfica sector

Sector	Frecuencias	% del Total
Rural	45	20.5 %
Urbano	174	79.5 %
Total	219	100 %

Del total de servidores públicos en estudio el 20.5 % viven en el sector rural y el 79.5 % son del sector urbano.

Tabla 13

Descriptivo de la característica sociodemográfica estado civil

Estado Civil	Frecuencias	% del Total
Casado	140	63.9 %

Estado Civil	Frecuencias	% del Total
Divorciado	15	6.8 %
Soltero	64	29.3 %
Total	219	100 %

Del total de servidores públicos en estudio el 6.8 % es divorciado, el 29.3% es soltero y el 63.9 % es casado.

Tabla 14

Descriptivo de la característica sociodemográfica nivel educativo

N. Educativo	Frecuencias	% del Total
Primaria	11	5.0 %
Secundaria	71	32.4 %
Tercer Nivel	137	62.6 %
Total	219	100 %

Del total de servidores públicos en estudio el 5.0 % son de un nivel educativo de primaria, el 32.4 % de secundaria y el 62.6 % de tercer nivel.

3.4 RELACIÓN ENTRE PRESENCIA DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL

En la tabla 15 se presenta la prueba de normalidad de las variables de estudio, cabe resaltar que, al ser la variable, presencia de burnout nominal y no continua se utilizó las sus dimensiones de la misma para la prueba de normalidad y la correlación.

Tabla 15

Prueba de normalidad

	Satisfacción laboral	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
N	219	219	219	219
Media	73.0	15.2	5.93	19.2

	Satisfacción laboral	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Desviación estándar	15.3	7.87	4.55	7.07
Kolmogorov-Smirnov	0.968	0.957	0.880	0.984
Valor p	< .001	< .001	< .001	0.016

En base a los resultados observados, la variable satisfacción laboral, agotamiento emocional y despersonalización no cumple con la condición de normalidad de las puntuaciones.

Por tanto, como se mencionó en el acápite de metodología, se procede a aplicar la prueba de correlación no paramétrica Rho de Rangos de Spearman (tabla 16)

Tabla 16

Correlación de variables

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Satisfacción laboral	Rho de Spearman	-0.517	-0.499	0.079
	valor p	< .001	< .001	0.245

Con un 95% de confianza se observa que existe una correlación negativa inversa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional (Rho=-0.517, $p < 0.001$), una correlación negativa inversa entre satisfacción laboral y despersonalización (Rho=-0.499, $p < 0.001$) y una correlación positiva directa entre satisfacción laboral y realización personal (Rho=0.079, $p = 0.245$), lo que significa que a mayor satisfacción laboral menor agotamiento emocional, a mayor satisfacción laboral menor despersonalización y a mayor satisfacción laboral mayor realización personal.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

La presente investigación tenía como objetivo determinar la relación entre la presencia de burnout y los niveles de satisfacción laboral en los servidores públicos del Gad Municipal del Cantón Salcedo. Los resultados de este estudio con respecto al burnout se obtuvo que los servidores públicos presentan ausencia del síndrome de Burnout con un 96.3%, en relación a los niveles de satisfacción laboral se obtuvo que los servidores públicos tienen un nivel medio (52.5 %) – alto (46.6 %) de satisfacción laboral, otro hallazgo importante fue en el estudio sociodemográfico, en el cual se pudo determinar que la mayoría de participantes son pertenecientes a la ciudad de Salcedo, los cuales están en un cargo administrativo, son del sexo masculino y esta misma población en estudio es mayormente casada y de tercer nivel. Finalmente en relación a la correlación de variables en estudio se obtuvo que tienen una correlación negativa inversa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir que a mayor satisfacción laboral menor agotamiento emocional, una correlación negativa inversa entre satisfacción laboral y despersonalización, el cual quiere decir, que a mayor satisfacción laboral menor despersonalización y una correlación positiva directa entre satisfacción laboral y realización personal, lo que significa que a mayor satisfacción laboral mayor realización personal.

En base a estos resultados se procede a realizar el análisis pormenorizado de cada pregunta planteada.

La primera pregunta en este estudio busco determinar la presencia de burnout en una entidad pública, en el cual se evidenció que la mayoría no presenta burnout y solo un

6,4% lo presentaba y esto concuerda con resultados similares obtenidos por los autores Novoa et al., (2021) el cual mencionaba que resultados de una investigación en una empresa pública de Colombia, la mayoría de trabajadores no presentaron burnout pero si existió un porcentaje mínimo del síndrome de burnout, esto podría deberse a una buena gestión de recursos humanos o a que los trabajadores en empresas públicas, al tener estabilidad laboral o beneficios específicos, pueden estar menos expuestos al agotamiento laboral, no obstante, la realidad puede variar según las condiciones específicas de cada organización, el tipo de trabajo que se realiza, la cultura laboral y otros factores.

Con respecto a los niveles de satisfacción laboral según los autores Castillo et al., (2020) la satisfacción laboral en servidores públicos de diferentes parroquias de la provincia de Tungurahua se demostró altos niveles de satisfacción, como efecto de las compensaciones salariales las cuales permitieron mayor motivación y por lo tanto un mejor desempeño de sus funciones, por lo ende, los resultados coinciden con este estudio, esto puede atribuirse a que las compensaciones salariales, los beneficios laborales y la cultura organizacional son factores clave para la satisfacción laboral de los servidores públicos. Al crear un ambiente de trabajo positivo y motivador, las instituciones públicas pueden atraer y retener a los mejores talentos, lo que se traduce en un mejor desempeño y resultados para la ciudadanía.

Los resultados obtenidos sobre las características sociodemográficas concuerdan con el autor Porter M. (2007), el

cual menciona que cada empresa u organización tiene indicadores diferenciales y por lo tanto son diferentes entre sí, por esta razón era necesario comprender con que muestra estábamos estudiando, ya que dada la variabilidad en el comportamiento de cada empresa el estudio sociodemográfico nos permitió una comprensión más profunda de la diversidad y características individuales de los participantes, lo que mejora la validez y aplicabilidad de los resultados obtenidos.

Varias son las investigaciones que respaldan la relación entre burnout y satisfacción laboral, este estudio proporciona resultados que refuerzan las conclusiones extraídas en la mayoría de las investigaciones previas, aunque no existe mucha evidencia en el ámbito de empresas y organizaciones públicas, en el ámbito privado según Botello et al., (2021) revelo que existe una relación inversa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout, esto se debe porque la relación entre satisfacción laboral y prevención del burnout se explica por varios factores clave, los empleados satisfechos tienden a estar más motivados y comprometidos, contrarrestando así los elementos del burnout. El apoyo organizacional, el control sobre las tareas, relaciones interpersonales positivas y el reconocimiento también contribuyen a la satisfacción laboral y actúan como amortiguadores contra el agotamiento. En conjunto, estos factores crean un entorno laboral propicio para el bienestar psicológico, reduciendo la probabilidad de burnout.

Se deben tener en cuenta diversas limitaciones fundamentales, las cuales deben considerarse para próximos estudios; en

primer lugar, la duración limitada, dada la naturaleza dinámica de los fenómenos de burnout y satisfacción laboral, el tiempo acotado para la aplicación e interpretación de los test puede implicar la omisión de la observación y sesgos de error, en consecuencia, sería beneficioso contar con un marco temporal más extenso para una observación más completa y precisa, permitiendo una evaluación más profunda de la dinámica entre el burnout y la satisfacción laboral. Esta investigación también se vio limitada por un sesgo que comúnmente aparece al momento de aplicar un test y es la falta de sinceridad por parte de los participantes, ya sea debido a la percepción de expectativas sociales o la inclinación a responder de manera socialmente aceptable por lo tanto la identificación y mitigación de este sesgo son cruciales para garantizar la fiabilidad y la validez de los resultados, a menudo requiriendo enfoques de diseño y análisis cuidadosos, así como el uso de técnicas específicas para evaluar y controlar la sinceridad de las respuestas.

Finalmente se puede concluir que los servidores públicos del Gad Municipal del Cantón Salcedo muestran ausencia de burnout y niveles medio – alto de satisfacción laboral lo que indica que el entorno laboral en esta institución está caracterizado por condiciones que favorecen el bienestar emocional y profesional de sus colaboradores. La ausencia de indicadores de burnout, combinada con niveles significativos de satisfacción laboral, señala un ambiente laboral propicio que posiblemente se vea influenciado por prácticas organizacionales efectivas, políticas de recursos humanos

adecuadas, y factores que promueven la calidad de vida laboral. Estos hallazgos pueden servir como base para la implementación de estrategias y políticas destinadas a fortalecer aún más la salud y el compromiso laboral de los servidores públicos.

También podemos concluir que los servidores públicos del Gad Municipal del Cantón Salcedo conforman predominantemente una población compuesta por ciudadanos residentes en Salcedo. Esta población exhibe una preponderancia en ocupaciones de carácter administrativo, siendo mayoritariamente del sexo masculino. Asimismo, la mayoría de los servidores públicos reside en el sector urbano de la localidad, manteniendo un estado civil mayoritario de casados. En cuanto al nivel educativo, la tendencia se inclina hacia la educación de tercer nivel. Estos datos sociodemográficos perfilan la composición característica de la muestra en estudio, lo cual puede ser de relevancia para futuras estrategias de gestión de recursos humanos, desarrollo organizacional y futuras investigaciones.

Con respecto a la correlación de las variables se pudo concluir que los resultados revelan patrones significativos en la relación entre las variables examinadas. En primer lugar, se evidencia una correlación negativa inversa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional, este descubrimiento indica que los trabajadores que disfrutaban de un mayor grado de satisfacción en su ambiente laboral tienen menos probabilidad de experimentar agotamiento emocional, lo que podría resultar en una mejor salud mental y bienestar. Adicionalmente, se observa una correlación negativa inversa entre la

satisfacción laboral y la despersonalización. La despersonalización, que implica una actitud distante o insensible hacia el trabajo y las personas, parece ser mitigada en este entorno laboral donde los empleados reportan mayores niveles de satisfacción. Por último, se destaca una correlación positiva directa entre la satisfacción laboral y la realización personal. Los empleados satisfechos no solo experimentan menos agotamiento emocional y

despersonalización, sino que también reportan un mayor sentido de logro y realización en sus funciones laborales. En conjunto, estos resultados resaltan la relevancia de la satisfacción laboral como un elemento fundamental para fomentar el bienestar emocional y la realización personal de los empleados, ofreciendo insights valiosos para el desarrollo de estrategias organizacionales centradas en el fortalecimiento de la calidad de vida laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Agudelo Viana, L. G., & Aigner Aburto, J. M. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Aguilar Morales, N., Sandoval Caraveo, M. del C., & Guzmán Fernández, C. (2013). Satisfacción laboral. *Factores organizacionales y psicosociales que inhiben el desempeño académico, 2013*, ISBN 978-607-606-126-8, págs. 83-112, 83-112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5262462>
- Barral Coral, S., & Albán Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *Uda akadem*, 8, 268-293.
- Cabezas Cádiz, M. F.- marce avicii@gmail com, Fuente Sepúlveda, C. I. de la-- cristiandlf03@gmail com, & Fuentes Palma, M. E.- m fuentespalma@gmail com. (2020). *Carga mental y satisfacción laboral en trabajadores de la educación chilena*. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/4044>
- Carrillo, A. (2023). Incidencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional en los servidores de una institución pública. *COMPENDIUM: Cuadernos de Economía y Administración*, 10(2), 157-175.
- Casal, J., & Mateu, E. A. anual-2003/1/1. (2003). Tipos de muestreo. *Revista de epidemiología y medicina preventiva*, 1, 3 EP - 7.
- Castillo, C., Goya, K., Romero, K., & Tipán, Y. (2020). Compensación salarial y satisfacción laboral de funcionarios en Gobiernos Autónomos Descentralizados parroquiales rurales cantón Ambato. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(Extra 6-1), 59-70.
- Davila Moran, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(Extra 5), 663-677.
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: Algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 28(101), 158-170.
- Elvira, J. A. M., & Cabrera, J. H. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical*

and *Health Psychology*, 4(3), 597-621.

- Estrella Arias, X. O., & Enríquez Estrella, M. Á. (2021). Gestión de riesgos psicosociales para prevenir el síndrome de burnout en los trabajadores de la empresa Venrental Cía. Ltda. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(12), 68.
- González, J. L. A., Gallardo, M. R. C., & Chávez, M. C. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237-247. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.73
- Hueso González, A., & Cascant i Sempere, M. J. (2012). Metodología y técnicas cuantitativas de investigación. *MINISTERIO DE EDUCACION*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4600>
- Isabel Mishelle, R. T., & Karina, M. L. (2020). Síndrome de Burnout y su impacto en los trabajadores de las pymes del sector alimenticio de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. *Ciencia y Tecnología Revista Científica Multidisciplinar*, 20(28), 8-8.
- Jiménez, J. C. M., Flores, M. M. T., & Vilchis, F. L. (2019). Prevalencia de burnout en auditores gubernamentales de México, perspectiva de género. *Contaduría y administración*, 64(4). <https://www.redalyc.org/journal/395/39571719002/>
- Lorenzo, C. R. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. 31(01).
- Madero Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Marsollier, R. G. (2019). Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos. *Psicogente*, 22(41), 1-18.
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendás, L. C., Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). EL COEFICIENTE DE CORRELACION DE LOS RANGOS DE SPEARMAN CARACTERIZACION. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2), 0-0.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Memon, A. H., Khahro, S. H., Memon, N. A., Memon, Z. A., & Mustafa, A. (2023). Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 15(11). Scopus. <https://doi.org/10.3390/su15118699>
- Mora Estrada, O., Guerrero Bejarano, M. A., Manosalvas Vaca, C. A., & Pedraza Lima, M. (2022). Satisfacción laboral y engagement de trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 27(Extra 8), 956-974.
- Nole, I. V. M., Villarreyes, S. S. C., Palacios, A. Z., & Luján-Vera, P. E. (2022). Síndrome de Burnout en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Sullana-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(3). <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865018/>
- Novoa, Y. C., Zapata, G. M. V., & Jacinto, R. A. P. (2021). Diagnóstico del síndrome de burnout en los contadores públicos de la región Andina en Colombia*. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXIX(1), 127-149.
- Osuna, I. B., Escobar, V. A., & Pérez, M. M. (2016). Declaración de Helsinki: Cambios y exégesis. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), 132-142.
- Patlán Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos

- psicosomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI: Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 8(21), 20-47.
- Porter, M. E. (2007). *LA VENTAJA COMPETITIVA DE MICHAEL PORTER (1)*.
- Requejo Pacheco, G., Villa Santillán, M. S., Ruiz Barrera, L., & Rojas de la Puente, E. E. (2023). Síndrome de burnout en trabajadores empresariales en Perú. *Revista de ciencias sociales*, 29(3), 470-483.
- Sadiq, M. S., & Sani, B. S. (2023). Job satisfaction and agripreneurial success of microfinance beneficiary small-scale rice processors in Nigeria's Jigawa state. *Siembra*, 10(1). <https://doi.org/10.29166/siembra.v10i1.4064>
- Şahi , M., & Aybek, E. (2020). Jamovi: An Easy to Use Statistical Software for the Social Scientists. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 6(4), Article 4. <https://doi.org/10.21449/ijate.661803>
- Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., Jara-Hernández, M. V., Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: El caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>
- Sanjinez, S. (2023). Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz. *FIDES ET RATIO*, 26(26), 49-76.
- Simón Lorda, P., & Júdez Gutiérrez, J. (2001). Consentimiento informado. *Medicina Clínica*, 117(3), 99-106. [https://doi.org/10.1016/S0025-7753\(01\)72029-5](https://doi.org/10.1016/S0025-7753(01)72029-5)
- Tapia, C. E. F., & Cevallos, K. L. F. (2021). PRUEBAS PARA COMPROBAR LA NORMALIDAD DE DATOS EN PROCESOS PRODUCTIVOS: ANDERSON-DARLING, RYAN-JOINER, SHAPIRO-WILK Y KOLMOGÓROV-SMIRNOV. *Societas*, 23(2), Article 2.
- Uribe-Prado, J. F. (2020). Riesgos psicosociales, burnout y psicosomáticos en trabajadores del sector público. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1-18.
- Vanegas García, M., & Delgado Abella, L. E. (2013). *Psicología organizacional*. Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/70412>
- World Health Organization (Ed.). (1995). *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud* (Décima revisión. [10a rev.]). OPS, Oficina Sanitaria Panamericana, Oficina Regional de la Organización Mundial de la Salud.
- Zurriaga, R. (2003). *La satisfacción laboral en profesionales sanitarios de organizaciones públicas y privadas*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://elibro.net/es/ereader/utiec/21294>

ANEXOS.

[Proyecto de investigación ANEXOS](#)