

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE PSICOLOGÍA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

“Desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo”

Área de Investigación:

Ciencias Médicas – Psicología de las organizaciones y del trabajo

Autora:

Br. Terrones Mejía, Laura Sofía

Jurado Evaluador:

Presidente: Susan Cristy Rodríguez Balcazar

Secretario: Edwar Isidro Sánchez Alvarez

Vocal: Martha Linda Sotelo Sánchez

Asesor: Carlos Esteban Borrego Rosas

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-6168-300X>

Trujillo – Perú

2023

Fecha de sustentación: 28 de Noviembre del 2023

Desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

6%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

2%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

repositorio.upao.edu.pe

1

Fuente de Internet

3%

hdl.handle.net

2

Fuente de Internet

2%

repositorio.ucv.edu.pe

3

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 1%

Excluir bibliografía

Activo


Dr. Carlos Borrego Rosas
Psicólogo

Declaración de originalidad

Yo **Carlos Esteban Borrego Rosas**, docente del Programa de Estudio de **Psicología**, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “**Desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo**”, autora **Terrones Mejía, Laura Sofía**, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de **6%**. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin (25 de setiembre del 2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 26 de setiembre del 2023.



Autor
Laura Sofía Terrones Mejía
DNI: 46643366



Asesor
Borrego Rosas Carlos Esteban
DNI: 40266398
ORCID: 0000-0001-6168-300X

**Desgaste ocupacional según sexo en trabajadores
administrativos de un organismo público de
Trujillo**

PRESENTACIÓN

Estimados miembros del jurado

En cumplimiento con la normativa vigente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, presento a ustedes la investigación “Desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo”, elaborada por mi persona con el fin de alcanzar el título profesional de Licenciada en Psicología.

Con plena confianza en el justo valor que le otorgarán, quedo atenta a sus sugerencias de mejora que realicen sobre el presente trabajo.

Trujillo, Noviembre de 2023

La autora

DEDICATORIA

A Dios quien siempre ha sido bueno conmigo, me dio fortaleza para no dejarme vencer y sabiduría para buscar ser cada día mejor.

Agradezco a mis padres Tito y Dorita, que siempre confiaron en mí, me han inculcado valores, pero sobre todo buenos sentimientos, siempre me impulsaron a ser mejor, formaron en mí un carácter e idea firme y fija de que si me propongo algo puedo conseguirlo con esfuerzo y perseverancia.

A mis hermanos Gino y Paola, por siempre estar conmigo en las buenas, malas y peores, a mis sobrinos casi hijos MaríaFe e Ismael, ellos son mi motivación para buscar siempre un nuevo nivel.

Por último pero no menos importante a Kirita, mi pequeña perrhija quien se desveló siempre conmigo, y a todas las personas que me apoyaron y estuvieron conmigo en este proceso.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todos los docentes universitarios que durante mi formación académica me brindaron su apoyo y conocimientos, en especial a mi asesor de tesis Carlos Esteban Borrego Rosas, por su tiempo, dedicación, su manera sencilla de explicarme y compartir sus conocimientos, los cuales me han ayudado y orientado en todo el proceso, esto ha sido fundamental para mí.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	v
DEDICATORIA (OPCIONAL)	vi
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I	14
MARCO METODOLÓGICO	14
1.1. EL PROBLEMA	15
1.1.1. Delimitación del problema	15
1.1.2. Formulación del problema	17
1.1.3. Justificación del estudio	17
1.1.4. Limitaciones	18
1.2. OBJETIVOS	18
1.2.1. Objetivo general	18
1.2.2. Objetivos específicos	18
1.3. HIPÓTESIS	19
1.3.1. Hipótesis general	19
1.3.2. Hipótesis específicas.....	19

1.4. VARIABLES E INDICADORES	19
1.5. DISEÑO DE EJECUCIÓN.....	19
1.5.1. Tipo de investigación	19
1.5.2. Diseño de investigación.....	20
1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	20
1.6.1. Población	20
1.6.2. Muestra	21
1.6.3. Muestreo	22
1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	22
1.8. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	24
1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO	25
CAPITULO II.....	27
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO	27
2.1. ANTECEDENTES	28
2.2. MARCO TEÓRICO	31
2.3. MARCO CONCEPTUAL	39
CAPITULO III	40
RESULTADOS	40
CAPITULO IV	45
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	45
CAPITULO V	54

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	54
5.1. CONCLUSIONES	55
5.2. RECOMENDACIONES	56
CAPITULO VI	57
REFERENCIAS Y ANEXOS	57
6.1. REFERENCIAS	58
6.2. ANEXOS	62

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Tabla 1

Distribución de la población.....18

Tabla 2

Distribución de la muestra de empleados pertenecientes al área administrativa del Poder Judicial de la sede Trujillo.....19

Tabla 3

Niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo femenino de un organismo público de Trujillo.....38

Tabla 4

Niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo masculino de un organismo público de Trujillo.....39

Tabla 5

Diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.....40

Tabla 6

Diferencias en las dimensiones de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.....41

Tabla 7

Prueba de normalidad.....63

RESUMEN

La presente investigación sustantiva y con diseño comparativo se llevó a cabo con el fin de determinar las diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo, en una muestra de 137 trabajadores administrativos, de ambos sexos (54.7% varones y 45.3% mujeres) que laboran en un organismo judicial, evaluados a través de la escala de desgaste ocupacional EDO de Uribe. Sus resultados revelaron que en varones y mujeres predominó el nivel medio de desgaste ocupacional, con porcentajes de 52% y 37.1% respectivamente, además, no se halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) a nivel global y por dimensiones, concluyéndose que ambos sexos son igual de propensos a presentar desgaste ocupacional en el organismo judicial de Trujillo.

Palabras clave: desgaste ocupacional, sexo, trabajadores, administrativos, organismo público

ABSTRACT

This substantive investigation with a comparative design was carried out in order to determine the differences in occupational burnout according to sex in administrative workers of a public organization in Trujillo, in a sample of 137 administrative workers, of both sexes (54.7% male and 45.3% women) who work in a judicial organization, evaluated through the EDO Uribe occupational burnout scale. Their results revealed that in men and women the average level of occupational burnout predominated, with percentages of 52% and 37.1% respectively, in addition, no statistically significant differences ($p > .05$) were found at occupational burnout and by dimensions, concluding that both sexes are equally prone to present occupational burnout in the judicial organization of Trujillo.

Keywords: occupational burnout, sex, workers, administrative, public institution.

CAPITULO I
MARCO METODOLÓGICO

1.1.EL PROBLEMA

1.1.1. Delimitación del problema

Desde el 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) incluyó al desgaste ocupacional o también denominado burnout dentro de la 11va versión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE – 11) la cual entró en vigencia en 2022, catalogándolo como una enfermedad dentro del ámbito organizacional y que es producto de un estrés laboral crónico que no fue manejado adecuadamente, siendo sus características principales la falta de energía, sentimientos de negativismo sobre uno mismo y baja eficacia profesional, además, esta problemática suele ser más frecuente en puestos laborales que tienen contacto frecuente con otras personas, como son los cargos asistenciales o de atención al cliente.

El hecho de considerar al desgaste ocupacional como una patología organizacional denota la importancia que se le debe brindar a este padecimiento, sobre todo por las graves consecuencias que genera en los trabajadores, entre las que se puede mencionar la ansiedad, depresión, tendencia al consumo de sustancias, inestabilidad emocional, alteraciones de la atención, cefaleas, afectaciones cardiacas, y aislamiento social (Lovo, 2021), por otro lado, a nivel organizacional, puede conllevar a un bajo desempeño laboral, ausentismo, insatisfacción, alta rotación de personal, bajo engagement, conflictos entre compañeros de trabajo o con superiores y cuantiosas pérdidas económicas para la organización (Mora, 2020).

A las múltiples consecuencias del desgaste ocupacional en los trabajadores hay que sumarle su gran prevalencia, pues a nivel global, la cifra de personas que lo padecen pasó de un 60% en 2020 a un 77% en 2021, siendo México el país con mayor prevalencia (77%), es decir, 8 de cada 10 colaboradores lo padecen (Flechas, 2022), mientras que en Perú la cifra alcanza el 72% (Redacción RPP, 2022)

Es evidente entonces que el desgaste ocupacional es una problemática presente en personas laboralmente activas, y que afecta tanto su salud física como psicológica, siendo necesario investigar sobre los factores que pueden predisponer en mayor o menor medida a que una persona presente desgaste ocupacional durante su vida laboral, siendo uno de ellos el factor sexo, pues de acuerdo a una investigación de la organización McKinsey & Company (2021), a nivel internacional, el 42% de mujeres laboralmente activas presentan esta problemática, mientras que solo el 35% de varones la padecen, mencionando que estas diferencias se deben a los roles en el hogar y en el trabajo que deben cumplir las mujeres, sin embargo, de acuerdo a una revisión realizada por Baquero y Arroyave (2021), en distintas investigaciones realizadas en el área administrativa, no se tiene aún claro si el factor sexo predispone a padecer de desgaste ocupacional, es por ello que resulta necesario seguir realizando investigaciones acerca de esta variable, tomando en cuenta el factor sexo, ya que aún no se tiene claro si tiene un rol en la aparición de desgaste ocupacional.

Es importante mencionar que la población escogida, trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo, tienen como una de sus funciones principales la atención al cliente, ya que, al ser un organismo judicial, tienen contacto frecuente con otras personas a quienes deben recepcionar documentos o escuchar sus quejas continuas por la demora en la atención, y tal como se mencionó anteriormente, puestos de esa índole son más propensos al desgaste ocupacional, asimismo, estos trabajadores suelen estar en constante contacto con factores estresantes como cumplir con cortos plazos de entregas, comunicación inadecuada, conflictos entre compañeros y supervisores, además de remuneraciones que no suelen estar acorde a los esfuerzos que realizan dentro la institución, y ser despreciados debido al desprestigio social imperante en la sociedad peruana hacia los funcionarios públicos, por otro lado, es común observar en ellos

cansancio, baja motivación por crecer profesionalmente, poca concentración y falta de interés por alcanzar las metas y cumplir sus funciones designadas, presumiéndose así de la presencia de esta problemática en estos trabajadores, sin embargo, a nivel local no se han hallado estudios actuales que corroboren ello, además del escaso conocimiento que se tiene sobre las diferencias según sexo en esta variable, por tanto, resulta necesario poder analizar el desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

1.1.2. Formulación del problema

¿Cuáles son las diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo?

1.1.3. Justificación del estudio

La presente investigación resulta conveniente dado que a nivel local no se encontraron estudios que aborden la comparación de desgaste ocupacional según sexo y en funcionarios públicos, a pesar de ser una problemática frecuente en el ámbito organizacional y al poco conocimiento que se tiene acerca de las diferencias entre varones y mujeres.

La investigación es socialmente relevante pues se logrará que sobre la intervención en la población generar un impacto positivo en sus relaciones interpersonales y también en la sociedad, ya que, con un menor burnout, los trabajadores podrán atender mejor a los ciudadanos que acuden al organismo público, esto contribuirá a que los asistentes puedan acceder de manera más rápida y efectiva a sus solicitudes. Asimismo, tendrán una mejor relación con sus compañeros o jefes, lo cual mejorará considerablemente el clima laboral, por ende, la productividad y el índice de satisfacción.

En cuanto a los aportes teóricos, la presente investigación ampliará y reforzará los postulados más importantes relacionados con el burnout, además de analizar las posibles

diferencias de esta variable según sexo, generándose así conocimientos importantes y actualizados, útiles para la ciencia psicológica.

Asimismo, la investigación es útil y práctica ya que, a través de los resultados, los psicólogos que tienen contacto con poblaciones similares o con la problemática de desgaste ocupacional, puedan generar intervenciones eficaces, acordes a la realidad de los funcionarios públicos, orientadas a la disminución de los niveles de desgaste ocupacional

1.1.4. Limitaciones

La presente investigación se limita al modelo tridimensional de desgaste ocupacional propuesto por Maslach, empleado por Uribe (2010) para la construcción de la Escala de Desgaste Ocupacional EDO.

Los resultados de la presente investigación no podrán ser generalizados y solo servirán como referencia para futuros estudios que trabajen con poblaciones que posean similares características a los participantes de esta investigación.

1.2.OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo general

Determinar las diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar los niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo femenino de un organismo público de Trujillo.
- Identificar los niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo masculino de un organismo público de Trujillo.

- Establecer las diferencias en las dimensiones (agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro) de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

1.3.HIPÓTESIS

1.3.1. Hipótesis general

H_G: Existen diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

1.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existen diferencias en las dimensiones (agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro) de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

1.4.VARIABLES E INDICADORES

Variable 1: Desgaste ocupacional

Indicadores:

- Agotamiento
- Despersonalización
- Insatisfacción de logro

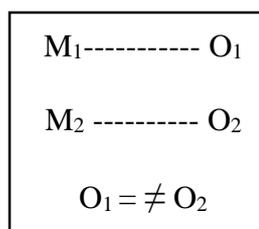
1.5.DISEÑO DE EJECUCIÓN

1.5.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo sustantiva ya que tiene por finalidad la descripción, explicación o predicción de la realidad para generar conocimiento científico (Sánchez y Reyes, 2021)

1.5.2. Diseño de investigación

Se adopta un diseño descriptivo comparativo pues la investigación está orientada en analizar una variable en dos grupos distintos, para establecer si existen o no diferencias entre los mismos (Sánchez y Reyes, 2021). Posee el esquema:



Donde:

M_1 : sexo femenino

M_2 : sexo masculino

O_1 : desgaste ocupacional del sexo femenino

O_2 : desgaste ocupacional del sexo masculino

1.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

1.6.1. Población

La población total estuvo conformada por 212 trabajadores administrativos, varones y mujeres, con edades entre los 25 a 55 años, pertenecientes un organismo judicial de Trujillo, con contrato vigente en 2023, su distribución se muestra a continuación:

Tabla 1

Distribución de la población

	N	%
Varones	116	54.7
Mujeres	96	45.3
Total	212	100

1.6.2. Muestra

Para estimar el tamaño de muestra, se usó la siguiente fórmula:

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

Donde:

p: trabajadores con las características de interés.

q: trabajadores sin las características de interés.

z: nivel de confianza

E: error máximo

N: población

n: muestra

Asumiéndose una confianza del 95% y un error máximo del 5%, la muestra quedó conformada por 137 trabajadores administrativos, de ambos sexos, que laboran en un organismo judicial de Trujillo y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, su distribución se muestra a continuación:

Tabla 2

Distribución de la muestra de empleados pertenecientes al área administrativa del Poder Judicial de la sede Trujillo

	N	%
Varones	75	54.7
Mujeres	62	45.3
Total	137	100

Criterios inclusión

- Trabajadores que acepten voluntariamente participar de la investigación.
- Trabajadores que completen adecuadamente los protocolos del instrumento.

Criterios de exclusión

- Trabajadores que no asistan los días establecidos para la evaluación

1.6.3. Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico estratificado proporcional, probabilístico dado que todos los participantes tuvieron la misma posibilidad de ser incluidos dentro de la muestra, y estratificado proporcional ya que de cada estrato que compone la población, se extraerá una muestra que será proporcional al tamaño del estrato dentro de la población (Sheaffer y Mendenhall, 2007)

1.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.7.1. Técnicas

Se hará uso de la técnica psicométrica, la cual consiste en el empleo de instrumentos de medición, con adecuadas propiedades de validez y confiabilidad, para cuantificar constructos de naturaleza psicológica (Medrano y Pérez, 2018).

1.7.2. Instrumento

Escala de desgaste ocupacional EDO

- **Ficha técnica**

La escala de desgaste ocupacional (EDO) fue elaborada en 2010 por Uribe en México, la cual tiene por objetivo cuantificar el grado de desgaste ocupacional en adultos en edad laboral. Consta de 30 ítems que se reparten en tres dimensiones: agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro, cada uno de estos reactivos se responden en una escala Likert de seis alternativas, desde 1: totalmente desacuerdo hasta 6: totalmente acuerdo, de manera que a mayor puntuación mayor grado de desgaste ocupacional. El instrumento puede ser aplicado de manera individual o colectiva, en un tiempo aproximado de 20 minutos. Para la presente investigación se usará la estandarización realizada por Chávez (2016) en trabajadores de municipalidades de Trujillo, con edades entre los 23 a 55 años.

- **Descripción de la prueba**

La prueba se conforma de 30 ítems distribuidos en tres dimensiones tal como se muestra a continuación:

- Agotamiento: ítems 2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26 y 27.
- Despersonalización: ítems 3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23 y 29.
- Insatisfacción de logro: ítems 1, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 24, 25, 28 y 30.

Cada uno de los reactivos se califican de manera directa en una escala Likert de seis alternativas, desde totalmente desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, y para la interpretación de las puntuaciones, se cuentan con baremos percentilares donde una mayor puntuación indicaría mayor nivel de desgaste ocupacional.

- **Propiedades psicométricas**

En el estudio original de Uribe (2010) se estimó la validez de constructo con análisis factorial, encontrando tres factores de acuerdo al criterio de Kaiser, los cuales denominó agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro, además, las cargas factoriales del primer factor se encontraron entre .445 y .637, del segundo factor alcanzaron índices de .438 y .691, y del tercer factor sus valores fueron de .497 a .699; por otro lado, estimó la confiabilidad por consistencia interna, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach, el cual alcanzó un valor de .89 para el total de la escala, .79 para el factor agotamiento, .77 para despersonalización, y .86 para insatisfacción al logro.

En tanto, en la estandarización realizada por Chávez (2016) se estimó la validez de constructo mediante correlación ítem test, reportando valores entre .149 y .779, además, evaluó análisis factorial confirmatorio, a través del cual evidenció que las cargas factoriales de la dimensión agotamiento oscilaron entre .134 y .765, en despersonalización los valores estuvieron entre .163 y .695, mientras que en insatisfacción de logro los índices oscilaron entre .278 y .797; por otro lado, evaluó la confiabilidad por consistencia interna mediante alfa de Cronbach, reportando valores de .725 para agotamiento, .763 para despersonalización y de .902 para insatisfacción de logro.

1.8.PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como primer paso, se solicitó a través de un documento dirigido al director del organismo público, la autorización para la evaluación del personal administrativo; obtenido el permiso, se coordinó con los supervisores del área administrativa las fechas de aplicación del instrumento, y se escogió al azar a los colaboradores de sexo masculino y femenino para ser participantes de la presente investigación. Las fechas acordadas, se

realizó una reunión en la cual se les explicó a los trabajadores el motivo de la misma, procediendo a dar lectura al consentimiento informado, enfatizándoles que su participación es estrictamente voluntaria y que la información que se recolecta es confidencial, luego se repartieron los protocolos del instrumento y se explicó la manera correcta de responder al instrumento, asegurándose de que no existan dudas sobre el mismo. Finalmente, se recogieron los protocolos, revisando que cada uno de ellos estuvieran completamente resueltos, y se los codificó para ser ingresados en una base de datos en Excel.

1.9. ANÁLISIS ESTADÍSTICO

La base de datos con la información recogida por el instrumento se trasladó al programa SPSS V. 25 el cual permitió el análisis estadístico conforme a los objetivos propuestos. Para ello, se empleó estadísticos descriptivos como las frecuencias simples y porcentuales, para identificar los niveles de la variable según sexo, tanto a nivel general como por dimensiones. Por otro lado, se empleó el estadístico inferencial de Kolmogorov – Smirnov para contrastar el supuesto de normalidad de las puntuaciones de ambos grupos, paso clave para poder determinar el estadístico idóneo para la comparación. Dicho estadístico encontró distribuciones normales ($p > .05$) en la variable global y en la dimensión insatisfacción de logro, mientras que, en las dimensiones agotamiento y despersonalización, no se hallaron distribuciones normales ($p < .05$), por tanto, para comparar según sexo en desgaste ocupacional y en insatisfacción de logro se debió utilizar el estadístico t de student, por otro lado, para comparar en agotamiento y despersonalización, se debió utilizar el estadístico no paramétrico U de Mann – Whitney.

Ambos estadísticos permitieron comparar a nivel estadístico la variable desgaste ocupacional y sus dimensiones en ambos grupos, poniéndose a prueba la hipótesis estadística mediante la valoración del valor p, el cual de ser menor a .05 indicó que existen

diferencias, y de ser mayor a .05, indicó que no existen diferencias entre ambos grupos. Finalmente, los resultados hallados se ingresaron en tablas que se ajustan a la 7ma edición de las normas APA.

CAPITULO II
MARCO REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.ANTECEDENTES

A nivel internacional

Granados et al. (2018) realizaron en España la investigación “Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario” en la cual analizaron la presencia de diferencias del síndrome de burnout entre varones y mujeres, para ello, trabajaron con una muestra de 507 personas, a quienes evaluaron con el Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados mostraron que la media de realización personal de los varones fue de 2.38, mientras que la media de las mujeres fue de 2.60, asimismo, identificaron que existen diferencias muy significativas ($p < .01$) según sexo en la dimensión realización personal, por tanto, concluyen que las docentes mujeres alcanzan mayor realización personal que los varones.

Ortuño (2018) desarrolló en España la tesis “Estudio de riesgos psicosociales y burnout en el personal de un geriátrico” en la cual tuvo como uno de sus objetivos comparar el burnout según sexo, para ello, utilizó una muestra conformada por 30 colaboradores, 24 mujeres y 6 varones, a quienes evaluaron con el Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados mostraron el 66.7% de mujeres presentaron niveles altos de burnout, mientras que el 83.3% de varones alcanzaron el nivel bajo, asimismo detectaron que existen diferencias significativas ($p < .05$) en burnout y sus dimensiones según sexo, por tanto, se concluye indicando que las mujeres padecen en mayor medida este síndrome, además, las mujeres poseen mayor cansancio emocional y despersonalización que los hombres, sin embargo, éstos poseen mayor realización personal que las damas.

Salgado y Lería (2020) publicaron en Chile el estudio “Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos” en la cual analizaron las diferencias del burnout según sexo, en una muestra de 169 empleados públicos, de los cuales, 99 fueron del sexo femenino y 70 del sexo masculino, empleando como

instrumento de recolección de datos al Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados revelaron que no existen diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre varones y mujeres en cuanto al burnout, sin embargo, detectaron diferencias muy significativas ($t = 2.67$; $p < .01$) entre ambos grupos en la dimensión despersonalización, al igual que en la dimensión realización personal ($t = -2.4$; $p < .01$), por tanto, concluyen que los varones presentan mayor despersonalización que las mujeres, y ellas alcanzan mayor realización personal que los hombres.

Hellín (2022) publicó en España la investigación “Prevalencia del síndrome de burnout y variables asociadas en trabajadores de la región de Murcia: un análisis comparativo en diferentes colectivos”, en la cual tuvo por objetivo analizar la presencia de burnout según sexo. Su muestra estuvo conformada por 57 trabajadores, 38 fueron de sexo femenino y 19 fueron de sexo masculino, a quienes evaluaron con el Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados mostraron que no existen diferencias significativas ($p > .05$) del burnout según sexo, indicando además que ambos géneros alcanzan niveles medios ($M = 2.3$) de agotamiento, bajos ($M = 1.54$) en despersonalización y altos ($M = 4.35$) en eficacia profesional. Como conclusión manifiesta que el burnout afecta por igual a varones y mujeres.

A nivel nacional

Huamani et al. (2019) desarrollaron en Arequipa la investigación “Síndrome de burnout en colaboradores de tres municipalidades distritales de la ciudad de Arequipa, Perú”, en la cual tuvieron como uno de sus objetivos comparar el burnout según sexo, en una muestra de 258 colaboradores, 131 mujeres y 127 varones, a quienes se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados mostraron que las mujeres alcanzan una media de burnout de 34.69 y los varones logran una media de 38.05, asimismo, identificaron que existen diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$) en el burnout

según sexo, por tanto, concluye que los varones padecen más esta problemática que las mujeres, sin embargo, la diferencia entre ambos grupos es pequeña.

Choquehuanca y Ruiz (2021) llevaron a cabo en Arequipa la investigación “Inteligencia emocional, miedo al COVID – 19 y síndrome de burnout en trabajadores de una municipalidad” siendo uno de sus objetivos comparar el síndrome de burnout según sexo, para ello, trabajaron con una muestra de 120 colaboradores municipales, de los cuales 59 fueron mujeres y 61 fueron varones, asimismo, emplearon como instrumento de recolección de datos al Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados mostraron que las mujeres poseen una media de 6.54 en agotamiento, mientras que los varones una media de 8.53, identificando así la presencia de diferencias significativas ($p < .05$) entre hombres y mujeres en la dimensión agotamiento, por otro lado, en cinismo, las participantes de sexo femenino alcanzan una media de 4.63, y los de sexo masculino, una media de 7.05, hallándose diferencias muy significativas ($p < .01$) en la dimensión cinismo, concluyendo que los trabajadores de sexo masculino presentan mayor agotamiento emocional y cinismo que las damas.

Jo (2022) realizó en Lima el estudio “Síndrome de burnout en trabajadores de un área de una municipalidad de Barranca, 2022”, la cual tuvo por objetivo caracterizar el burnout según sexo en una muestra de 156 colaboradores municipales, evaluados a través del Inventario de Burnout de Maslach. Sus resultados mostraron que no existen diferencias ($p > .05$) del burnout según género, identificándose una predominancia del nivel medio tanto en varones (68.5%) como en mujeres (65.7%) concluyéndose que la presencia de burnout afecta a todas las personas sin diferenciar el sexo de cada una de ellas.

A nivel regional y local

Burgos y Valverde (2019) realizaron la investigación “Mobbing y desgaste ocupacional en trabajadores públicos de Trujillo” en la cual tuvieron como uno de sus objetivos describir los niveles de desgaste ocupacional en una muestra conformada por 213 funcionarios públicos, de los cuales 107 fueron de sexo femenino y 106 de sexo masculino, evaluados mediante la escala de desgaste ocupacional EDO. Sus resultados mostraron que los colaboradores públicos alcanzan un nivel medio de desgaste ocupacional ($M= 110.77$) concluyendo así que un inadecuado ambiente laboral es el responsable de la presencia de desgaste ocupacional en los trabajadores.

2.2.MARCO TEÓRICO

2.2.1. Desgaste ocupacional

2.2.2. Definiciones

De acuerdo a Lovo (2021) el desgaste ocupacional es una afectación psicológica que aparece como resultado de un periodo prolongado de mal ajuste a los cambios del organismo para mantener el equilibrio ante la constante presencia de un estresor en el ambiente organizacional.

Por su parte, Olivares (2017) menciona que el desgaste ocupacional es una reacción ante estresores, mayormente de naturaleza interpersonal, que surgen en el trabajo, sobre todo en aquellos dedicados al servicio de otros, debido a un excesivo contacto con estas personas, generándose un cambio negativo en las actitudes y comportamientos hacia dichos individuos.

Para Maslach (como se citó en Olivares, 2017) pionera en el estudio del desgaste ocupacional, este es un síndrome que surge como una reacción ante un estrés laboral prolongado, o frente a altos niveles de presión y tensión laboral, y que se caracteriza por agotamiento, baja realización personal y despersonalización.

Uribe y García (2013) describen al desgaste ocupacional como un grupo de síntomas entre los que destaca al cansancio físico, mental y emocional, comportamiento distante hacia otras personas y desilusión por los logros laborales.

Es así que, tras revisar las contribuciones de los autores mencionados, el desgaste ocupacional es un fenómeno que ocurre a nivel organizacional debido a un estrés crónico laboral, y que presenta tres síntomas característicos, el agotamiento emocional, la despersonalización y una inadecuada realización personal.

2.2.3. Modelo tridimensional de desgaste ocupacional

Modelo que sustenta la presente investigación y propuesto por Maslach (como se citó en Olivares, 2017) con base en la sintomatología asociada al desgaste ocupacional, las cuales pueden ser de naturaleza emocional, actitudinal, conductual, cognitiva y fisiológica.

Para esta autora, la sintomatología emocional del desgaste ocupacional puede evidenciarse en cansancio emocional, inestabilidad emocional, reacciones desproporcionadas de ira y frustración, e irritabilidad; en cuanto a los síntomas actitudinales, menciona que el desgaste ocupacional produce desánimo, apatía, cinismo, hostilidad y despersonalización; entre la sintomatología conductual, se presentan comportamientos de índole paranoica, aislamiento social, tendencia al consumo y abuso de sustancias, ausentismo laboral y constantes quejas; sobre los síntomas cognitivos, se tiene a la desconcentración, poca realización profesional y baja motivación laboral; por último, respecto a los síntomas fisiológicos, menciona a la fatiga, problema de sueño, cefaleas y alteraciones cardiovasculares.

A partir de dichos síntomas, Maslach (como se citó en Olivares, 2017) identificó tres características típicas que presenta una persona con desgaste ocupacional, las cuales son la despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal, en base

ellas, propuso un instrumento para la medición del desgaste ocupacional y a partir del cual otros investigadores como Uribe (2010) diseñaron herramientas psicométricas para cuantificar esta variable.

De este modo, se puede indicar que el modelo tridimensional de desgaste ocupacional, basado en el agotamiento emocional, despersonalización y escasa realización personal, propuesto a partir la sintomatología descrita en las personas con este padecimiento, ha permitido el estudio de esta variable en el ámbito organizacional, generándose así herramientas para su diagnóstico y también siendo útil para el diseño de intervenciones para mejorar la salud de las personas que lo padecen.

2.2.4. Dimensiones

A partir del modelo tridimensional de desgaste ocupacional propuesto por Maslach, Uribe (2010) manifiesta que el desgaste ocupacional se compone de tres dimensiones:

- Agotamiento: para Maslach (como se citó en Olivares, 2017), esta dimensión o indicador es clave para caracterizar el desgaste ocupacional y hace referencia a presentar cansancio emocional y sus recursos emocionales han sido rebasados. Uribe y García (2013) coinciden con lo anterior, agregando que el agotamiento se refiere a la sensación de no poder dar más de uno mismo hacia otros.
- Despersonalización: referente al trato con los demás, el cual se traduce en actitudes hostiles, negativas, distantes y cínicas hacia otras personas, generalmente contra quienes se mantiene contacto dentro del ámbito laboral (Maslach, como se citó en Olivares, 2017). Uribe y García (2013) mencionan que la despersonalización involucra respuestas frías y distancias hacia los clientes o usuarios con quienes se tiene contacto.

- Insatisfacción de logro: se refiere a sentimientos de desvalorización personal, menospreciando las propias capacidades y sintiéndose inferior a otros compañeros de trabajo, generándose además ideas de fracaso y falta de competencias (Maslach, como se citó en Olivares, 2017). Uribe y García (2013) indican que esta dimensión se refiere a sentirse desilusionado con la vida y con lo que se ha logrado, dado que no se han cumplido algunas de las metas personales, generándose así frustración, baja autoestima y desvalorización.

Como se ha venido mencionando, estas tres dimensiones de desgaste ocupacional engloban los síntomas más característicos de las personas que padecen esta problemática, los cuales pueden presentarse en mayor o menor medida en las personas, sin embargo, una persona que padece desgaste ocupacional o burnout, si o sí presenta esta triangulación de síntomas.

2.2.5. Desgaste ocupacional según sexo

Chávez (2016) menciona que las diferencias en el desgaste ocupacional según sexo pueden darse a nivel de sus dimensiones, indicando que el sexo femenino suele presentar mayor agotamiento emocional que los varones y menor realización personal, mientras que ellos suelen alcanzar niveles mayores de despersonalización, explicando que estas diferencias ocurren debido a que las mujeres suelen presentar conflictos de rol, sintomatología depresiva y sufrir acoso laboral, a ello se suma sus deberes como madres, es decir, el cuidado de los hijos y los quehaceres del hogar.

Reforzando la idea anterior, Huamani et al. (2019) mencionan que la presencia de mayor desgaste ocupacional en mujeres ocurre debido a un desbalance entre los roles familiares y laborales, generándose así conflicto, pues las féminas, a diferencia de los varones, tienen más responsabilidades dentro del hogar, las cuales, sumadas a las demandas laborales, conllevan a un rápido y fuerte desgaste, el cual puede empeorar aún

más si es que la mujer se encuentra separada o viuda; por otro lado, indica que en algunas investigaciones no son las mujeres sino los varones quienes alcanzan mayores niveles de desgaste ocupacional, esto debido a que los puestos de alta jerarquía y superiores suelen ser asignados a personas del sexo masculino, y dichos puestos son altamente demandantes ocasionando así un elevado desgaste laboral.

Por su parte, Baquero y Arroyave (2021) indican que no es factible afirmar con completa seguridad que el sexo femenino es más propenso que el masculino a padecer de desgaste ocupacional, pues, al ser una enfermedad laboral ligada a factores psicosociales, se debe analizar los mismos y su comportamiento según el sexo, de manera que se pueda construir sólido conocimiento para establecer las diferencias entre ambos, ya que mencionan que aspectos como el puesto laboral, estado civil y otros aspectos sociodemográficos pueden influir a que un determinado sexo presente mayor desgaste ocupacional que otro, además, indican que aspectos socioculturales influyen en esto, pues en algunas culturas, las mujeres suelen asumir mayores responsabilidades tanto familiares como laborales, ocasionando mayor desgaste, sin embargo, en algunos contextos sociales también los hombres han empezado a asumir roles domésticos y responsabilidades en sus hogares.

De este modo, se puede manifestar que aún no queda claro si verdaderamente existen diferencias de desgaste ocupacional según género, ya que en algunas investigaciones se afirma que las mujeres son más propensas a esta problemática porque deben cumplir otros roles fuera del ámbito laboral por las desigualdades aun presentes en diversas sociedades, sin embargo, en otros estudios no se evidencia lo mismo, postulándose que se debe analizar otros factores y seguir generando investigaciones que permitan determinar si un sexo es más propenso a desgastarse ocupacionalmente que otro

2.2.6. Causas del desgaste ocupacional

Para Aguilar et al. (2020) esta problemática surge en mayor medida en personas que escogieron voluntariamente su carrera profesional y no fueron obligados a estudiarla, pues ellos tienen ciertas expectativas sobre su profesión, sin embargo, muchas de ellas no son satisfechas cuando se insertan en el mercado laboral, generándoles mucha frustración y ocasionando así desgaste ocupacional en ellos, además, resaltan que algunos factores como sobrecarga de horarios, bajas remuneraciones e incentivos, o la pérdida de prestigio social, pueden llegar a desgastar a los colaboradores, asimismo, resaltan que algunas profesiones, como las ligadas al sector salud, educación y administración pública son más propensas a presentar desgaste ocupacional, pues están en constante contacto con otras personas a quienes deben ayudar a manejar sus dificultades.

Por otro lado, Hellín (2022) resalta como causas del desgaste ocupacional a una falta de locus de control interno por parte de los colaboradores, baja inteligencia emocional, escasa autoeficacia, falta de autonomía, y en cuanto a las variables organizacionales que provocan desgaste, menciona a la sobrecarga de trabajo, las pocas oportunidades de desarrollo profesional, falta de apoyo social en el trabajo, remuneraciones y recompensas inadecuadas, inequidad en el trato que se brinda a los trabajadores, inestabilidad laboral y falta de liderazgo dentro de la empresa.

Chávez (2016) indica que las dinámicas negativas dentro del ambiente laboral como relaciones conflictivas entre compañeros o con los superiores, competitividad dañina, como aquella en la que no se busca solamente ser mejor sino denigrar a otros para sentirse superiores; la falta de apoyo social y las percepciones de injusticia organizacional son las causas más frecuentes de que un colaborador llegue a padecer de desgaste ocupacional.

Se puede apreciar entonces que el desgaste ocupacional puede originarse por múltiples factores, siendo los más frecuentes un ambiente laboral conflictivo o tenso, la

sobrecarga de trabajo, conflictos interpersonales, desconocimiento de los roles de cada puesto, la falta de apoyo por parte de la organización para desarrollar a su capital humano o para brindarles las herramientas necesarias para realizar sus labores, de modo que cuando estos factores se vuelven crónicos, se detona desgaste ocupacional en los trabajadores.

2.2.7. Consecuencias del desgaste ocupacional

Mora (2020) indica que las consecuencias del desgaste ocupacional se agrupan en consecuencias psicosomáticas, consecuencias en las relaciones interpersonales y consecuencias en las organizaciones, a continuación, se detallan cada una de ellas:

- Consecuencias psicosomáticas: Entre las principales repercusiones psicosomáticas en colaboradores que padecen de desgaste ocupacional se han identificado alteraciones del sueño, afectaciones cardiovasculares, fatiga crónica, baja energía, nerviosismo, cefaleas, mareos y dolores de espalda (Mora, 2020). Además, Lovo (2021) incluye dentro de estas consecuencias a la depresión, tendencia al consumo y adicción a sustancias, ansiedad, aburrimiento e impaciencia.
- Consecuencias en las relaciones interpersonales: El desgaste ocupacional llega a deteriorar las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del ámbito laboral, pues los colaboradores afectados por esta problemática manifiestan conductas y actitudes negativas al estar en contacto con otros, como cinismo, agresividad, irritabilidad e incluso aislarse del resto (Mora, 2020). Lovo (2021) agrega que las relaciones familiares se ven afectadas cuando un colaborador presenta desgaste, pues traslada su malhumor generado en el trabajo hacia su hogar, comportándose de manera hostil, irritable y con poco manejo emocional con sus familiares.

- Consecuencias en las organizaciones: Dado que los colaboradores son quienes padecen desgaste ocupacional, las organizaciones donde laboran se ven afectadas, pues no se llegan a conseguir sus metas y resultados esperados, además, el clima laboral dentro de la organización se torna negativo, como consecuencia de la baja satisfacción laboral de los colaboradores, hecho que incrementa el ausentismo laboral que puede llegar hasta el abandono del puesto laboral y a una alta rotación de personal, asimismo, los colaboradores con alto desgaste ocupacional no se involucran ni identifican con la organización, mostrando desinterés por las actividades laborales, afectando así su rendimiento y productividad, a la par que se incrementan los conflictos con superiores y compañeros (Mora, 2020). Asimismo, a nivel organizacional, los trabajadores con alto desgaste no desean asumir responsabilidades y presentan un detrimento en la calidad de servicio al cliente que brindan, además de presentarse falta de comunicación (Lovo, 2021).

Es así que se puede apreciar las múltiples consecuencias negativas ocasionadas por el desgaste ocupacional tanto a nivel personal, interpersonal y en las organizaciones donde laboran los empleados, las cuales generan repercusiones en la salud mental de las personas que lo padecen y también baja productividad, y, en consecuencia, pérdidas económicas para las empresas.

2.2.8. Prevención el desgaste ocupacional

Rivera et al. (2019) mencionan que existen algunos factores que pueden prevenir o que pueden ayudar a los colaboradores a disminuir los niveles de desgaste ocupacional que pueden llegar a padecer a lo largo de su vida laboral, entre los cuales se encuentra a los años de experiencia profesional, los cuales brindarán mayor seguridad al colaborador para realizar sus funciones, siendo menos probable que lleguen a desgastarse profesionalmente, asimismo, si un colaborador ha adquirido previamente habilidades para

hacer frente a situaciones agobiantes, se hará más difícil que llegue a padecer desgaste ocupacional, esto también va de la mano con el hecho de que un colaborador que sepa aceptar y analizar los problemas, será capaz de buscar la solución más óptima, en lugar de negar las dificultades y llegar a estresarse por no haber resuelto los conflictos organizacionales; por último, los autores mencionan que debido a los altos niveles de frustración que pueden generarse en el plano organizacional, se requiere que los colaboradores desarrollen una buena tolerancia a la misma, de manera que no sientan el impacto por no ver sus deseos y expectativas satisfechas, ya que siendo conscientes de ello, evitarán caer en desgaste ocupacional.

Por su parte, Mora (2020) refiere que colaboradores que han desarrollado capacidades como la resolución de problemas, expresión de emociones, asertividad, relajación y habilidades comunicativas, serán capaces de manejar óptimamente el desgaste ocupacional y disminuir las consecuencias negativas que pueda ocasionar, además resalta la importancia del factor apoyo social para disminuir los niveles de desgaste ocupacional, pues si los trabajadores afectados sienten que se les presta atención, se les brinda apoyo técnico, que la organización se preocupa por ellos, valorándolos, y se les brinda soporte emocional cuando lo requieran, serán más capaces de manejar las causas que generan su desgaste ocupacional y en consecuencia disminuir los niveles del mismo.

2.3.MARCO CONCEPTUAL

Desgaste ocupacional: síndrome caracterizado por desgaste emocional, despersonalización e insatisfacción de logro, que aparece como consecuencia de una exposición prolongada a estresores laborales y mecanismos de afrontamiento inadecuados para sobrellevarlos (Maslach, como se citó en Uribe, 2010).

CAPITULO III
RESULTADOS

Tabla 3

Niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo femenino de un organismo público de Trujillo.

	N	%
Desgaste ocupacional		
Bajo	23	37.1
Medio	23	37.1
Alto	16	25.8
Agotamiento		
Bajo	33	53.2
Medio	29	46.8
Alto	0	0.0
Despersonalización		
Bajo	11	17.7
Medio	38	61.3
Alto	13	21.0
Insatisfacción del logro		
Bajo	28	45.15
Medio	28	45.15
Alto	6	9.7
Total	62	100.0

Se identificó a nivel global, que el 37.1% de evaluadas presentaron un nivel medio de desgaste ocupacional, por otro lado, a nivel de dimensiones, en agotamiento sobresalió el nivel bajo con un 53.2%, en despersonalización primó el nivel medio con un 61.3% y en insatisfacción del logro también un nivel medio con un 45.2%

Tabla 4

Niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo masculino de un organismo público de Trujillo.

	N	%
Desgaste ocupacional		
Bajo	13	17.3
Medio	39	52.0
Alto	23	30.7
Agotamiento		
Bajo	27	36.0
Medio	46	61.3
Alto	2	2.7
Despersonalización		
Bajo	7	9.3
Medio	56	74.7
Alto	12	16.0
Insatisfacción del logro		
Bajo	21	28.0
Medio	50	66.7
Alto	4	5.3
Total	75	100.0

Se halló un predominio del nivel medio de desgaste ocupacional en los colaboradores de sexo masculino con un 52%, por otro lado, en las dimensiones agotamiento, despersonalización e insatisfacción del logro también primó el nivel medio con porcentajes de 61.3%, 74.7% y 66.7% respectivamente.

Tabla 5

Diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

	Masculino		Femenino		t	p
	Media	D.S	Media	D.S		
Desgaste ocupacional	66.40	15.81	62.13	20.45	1.345	.181

Nota: t: t de student; p: sig. estadística

El estadístico t de student no halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) de desgaste ocupacional entre los trabajadores de sexo femenino y los de sexo masculino.

Tabla 6

Diferencias en las dimensiones de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

	Masculino		Femenino		U	p
	Media	D.S	Media	D.S		
Agotamiento	18.89	7.244	18.24	6.03	2223	.658
Despersonalización	22.43	7.185	23.23	8.223	4176	.274
					t	p
Insatisfacción de logro	25.08	12.43	20.66	15.34	1.826	.070

Nota: U: estadístico de Mann – Whitney; t: t de student; p: sig. estadística

En cuanto a la comparación de las dimensiones de desgaste ocupacional, el estadístico no paramétrico U de Mann – Whitney no detectó diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos sexos en las dimensiones agotamiento y despersonalización, además, el estadístico paramétrico t de student tampoco encontró diferencias significativas ($p > .05$) entre varones y mujeres en la dimensión insatisfacción de logro.

CAPITULO IV
ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el CIE 11, la OMS (2019) incluye al desgaste ocupacional como una patología organizacional producto de un estrés laboral crónico, siendo sus características principales la falta de energía, sentimientos de negativismo sobre uno mismo y baja eficacia profesional, y que genera en los trabajadores múltiples alteraciones físicas, mentales y comportamentales, además de consecuencias negativas en las organizaciones, por tanto, resulta necesario investigar sobre los factores que pueden predisponer en mayor o menor medida a que una persona presente desgaste ocupacional, siendo uno de ellos el factor sexo, sin embargo, en distintas investigaciones realizadas, no se tiene aún claro si es un factor que predispone a padecer mayor desgaste ocupacional, es por ello que el presente estudio busca analizar el desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

Siendo así, se planteó identificar los niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo femenino de un organismo público de Trujillo. Se identificó a nivel global, que el 37.1% de evaluadas presentaron un nivel medio de desgaste ocupacional, por otro lado, a nivel de dimensiones, en agotamiento sobresalió el nivel bajo con un 53.2%, en despersonalización primó el nivel medio con un 61.3% y en insatisfacción del logro también un nivel medio con un 45.2%

Es decir, las trabajadoras de un organismo público de Trujillo presentan un cierto grado de afectación psicológica como resultado de verse expuestas a un estrés laboral crónico, elevada presión y tensión dentro del ambiente organizacional, desarrollando así síntomas como mostrar un trato y actitud hostil o distante hacia otras personas, menospreciar sus capacidades y habilidades, y en menor medida, sentir que no pueden dar más de sí mismos.

Sobre lo anterior, Chávez (2016) comenta que un trabajador que llega a presentar desgaste ocupacional ha sido expuesto a dinámicas negativas dentro de la organización donde labora, como relaciones conflictivas con sus pares o supervisores, competitividad dañina, percibir injusticia organizacional o sentir falta de apoyo social, además de la sobrecarga laboral o excesivas horas de trabajo, las cuales pueden en ocasiones, no ser bien remuneradas, indicando además, que las mujeres pueden padecer esta problemática por conflicto de roles, acoso laboral o tener más responsabilidades en su hogar.

Los resultados corroboran la investigación de Jo (2022) quien también identificó que el 65.7% de trabajadores de sexo femenino pertenecientes a una institución pública de Barranca alcanzaron un nivel medio de desgaste ocupacional, indicando que aquellas trabajadoras con ese nivel de desgaste ocupacional están expuestas a una constante sobrecarga laboral dentro de su organización, perpetuando así la respuesta negativa de estrés, y ocasionando algunos síntomas de cansancio, frustración, agotamiento, incluso, afectaciones en su salud física; igualmente, permiten corroborar el estudio de Hellín (2022) en trabajadoras españolas, donde encontró que en la agotamiento primó el nivel alto, mientras que en despersonalización y en insatisfacción del logro sobresalió el nivel medio, indicando que variables como la ambigüedad de roles, conflictos con compañeros, ser absorbidas por su trabajo y percibir que la organización no tiene una estructura definida conlleva a que las colaboradoras muestren falta de energía, se aíslen, y no estén contentas con sus logros profesionales.

Asimismo, se planteó identificar los niveles de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo masculino de un organismo público de Trujillo, hallándose un predominio del nivel medio de desgaste ocupacional en los colaboradores de sexo masculino con un 52%, por otro lado, en las dimensiones agotamiento,

despersonalización e insatisfacción del logro también primó el nivel medio con porcentajes de 61.3%, 74.7% y 66.7% respectivamente.

Sobre esos hallazgos se puede interpretar que los trabajadores de sexo masculino han desarrollado un síndrome como producto de haber estado expuestos ante un estrés laboral por un largo periodo de tiempo, presentando síntomas como cansancio emocional porque su gestión de emociones ha sido superada por los estresores y presión laboral, además, presentan ciertas actitudes negativas y cínicas hacia los demás, sobre todo con sus compañeros de trabajo, incluso, se suelen sentir inferiores y desvalorizan sus logros personales y profesionales.

Al respecto, Aguilar et al. (2020) comentan que los trabajadores pueden desarrollar desgaste ocupacional debido a la sobrecarga de horarios, remuneraciones e incentivos inadecuados, o por perder prestigio social, además, Huamani et al. (2019) indican que, en algunas ocasiones, los trabajadores de sexo masculino pueden llegar a presentar desgaste ocupacional debido a que suelen asumir mayores responsabilidades y esa sobrecarga genera un trato distante y hostil hacia las personas con quienes tienen contacto en el trabajo.

Estos hallazgos hacen posible corroborar el estudio realizado por Jo (2022) quien detectó una predominancia del nivel medio de desgaste ocupacional en trabajadores de sexo masculino pertenecientes a un organismo público de Barranca, con un porcentaje de 68.5%, refiriendo que los trabajadores con ese nivel de desgaste ocupacional usualmente presentan cansancio, mala calidad de sueño, desconcentración, alteraciones emocionales, impulsividad, entre otras, debido a que en su ambiente laboral se encuentran expuestos a factores como condiciones inadecuadas, excesivas horas de trabajo, conflictos con otros compañeros y fuerte presión, situaciones que vuelven crónico el estrés que padecen y ocasionando desgaste en ellos, lo cual a su vez afecta su rendimiento laboral; de la misma

manera, se corrobora el estudio de Hellín (2022) desarrollado en trabajadores municipales, en los cuales pudo identificar una predominancia del nivel medio en las dimensiones agotamiento, despersonalización e insatisfacción del logro en los colaboradores de sexo masculino, refiriendo que factores como mayores responsabilidades, insatisfacción con las remuneraciones y percepciones de injusticia organizacional ocasionan que estos trabajadores sientan un intenso cansancio, desarrollen actitudes negativas hacia otras personas y consideren que han fracasado profesionalmente.

Respecto a la hipótesis general de investigación que plantea que existen diferencias de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo, se rechaza la misma, dado que el estadístico t de student no halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) de desgaste ocupacional entre los trabajadores de sexo femenino y los de sexo masculino.

De lo anterior se puede indicar que, tanto mujeres como varones, trabajadores de un organismo público de Trujillo llegan a presentar un similar grado de desgaste ocupacional, es decir, son igual de propensos a tener una afectación física, psicológica y comportamental como resultado de un desajuste prolongado entre los recursos personales y los factores organizacionales que pueden valorarse como estresantes, conllevándolos a presentar agotamiento, baja realización personal y despersonalización, siendo así, se puede indicar que en los trabajadores y las trabajadoras de un organismo público de Trujillo, el factor sexo no está asociado a padecer en mayor o menor medida desgaste ocupacional, ya que es una problemática ligada a otros aspectos como la carga laboral, el puesto dentro de la organización, los horarios laborales, el clima laboral dentro de la institución, entre otros, y apoyando esto, se presentan a continuación algunos autores.

Baquero y Arroyave (2021) comentan que el desgaste ocupacional es una patología organizacional asociada a factores psicosociales y por tanto, pertenecer a un determinado sexo no estaría relacionado con una mayor o menor predisposición a presentar desgaste ocupacional, por el contrario, refieren que aspectos como el puesto laboral, estado civil, el clima organizacional, las relaciones entre compañeros y la carga laboral si tienen influencia en el grado de desgaste ocupacional que puede presentar una persona, además, consideran que, si bien es cierto en investigaciones previas se pudo evidenciar diferencias de esta problemática según sexo, actualmente esto no ocurre, dado el avance por la igualdad de género en el ámbito laboral y porque las responsabilidades del hogar y familia ya no son exclusivas de las mujeres, pues muchos hombres han empezado a asumirlas. Por su parte, Aguilar et al. (2020) igualmente comentan que el desgaste ocupacional depende de factores como sobrecarga de horarios, bajas remuneraciones e incentivos, o la pérdida de prestigio social, pueden llegar a desgastar a los colaboradores.

Estos hallazgos permiten corroborar la investigación realizada por Jo (2022) en trabajadores municipales, quien tampoco identificó diferencias de desgaste ocupacional según sexo, indicando que tanto varones como mujeres presentan un nivel medio, comentando que esta problemática afecta a cualquier persona sin distinción de raza, edad, o sexo, ya que está relacionado a factores organizacionales como el clima laboral, condiciones de trabajo paupérrimas o trabajo bajo presión; asimismo, se corrobora la investigación de Salgado y Lería (2019) realizada con funcionarios públicos, en donde tampoco halló diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) de desgaste ocupacional según sexo, indicando que esa problemática afecta por igual a varones y mujeres, refiriendo así que el sexo no está relacionado con ser más o menos propenso a presentarla, resaltando que, aspectos como los años de experiencia, las estrategias de afrontamiento y

el apoyo emocional si están relacionadas al grado de desgaste ocupacional que pueda presentar una persona; además, se corrobora la investigación de Hellín (2022) quien tampoco encontró diferencias significativas ($p > .05$) de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores españoles, comentando que pertenecer a un determinado sexo no se asocia con la presencia de desgaste ocupacional, pues esta problemática está más ligada a factores como conflicto de roles, sobre implicación en el trabajo, percepción de una estructura empresarial desorganizada, excesivas responsabilidades, remuneraciones inadecuadas y una pobre autoeficacia.

Por último, como hipótesis específica se planteó establecer las diferencias en las dimensiones (agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro) de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo, rechazándose la misma, dado que el estadístico no paramétrico U de Mann – Whitney no detectó diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) entre ambos sexos en las dimensiones agotamiento y despersonalización, además, el estadístico paramétrico t de student tampoco encontró diferencias significativas ($p > .05$) entre varones y mujeres en la dimensión insatisfacción de logro.

Esto significaría que los trabajadores que laboran en un organismo público de Trujillo, indistintamente del sexo al que pertenezcan, desarrollan un grado similar de cansancio emocional, sintiendo que no pueden dar más de sí mismos para cumplir con sus funciones, desarrollando a su vez conductas hostiles, distantes y cínicas hacia los demás, sobre todo con quienes tienen contacto frecuente, incluso, menosprecian sus propias habilidades, considerándose muy inferiores al resto e insatisfechos con sus logros personales y profesionales, así, nuevamente se pudo apreciar que, al igual que en la variable total desgaste ocupacional, el factor sexo tampoco está asociado a llegar a presentar en mayor o menor medida la triada de síntomas característicos del desgaste

ocupacional, y por tanto, se debe poner el foco en otros factores más organizacionales que si están asociados a generar desgaste en los trabajadores.

Chávez (2016) argumenta que en algunos estudios se puede evidenciar diferencias en las dimensiones de desgaste ocupacional según sexo, dado que en ocasiones se identifica que las mujeres presentar mayor agotamiento emocional, y por el contrario, los varones padecen mayor despersonalización e insatisfacción personal, sin embargo, al ser una problemática asociada a factores organizacionales y sociales, aspectos como los conflictos de roles, inadecuado clima laboral, conflictos con otros compañeros o con superiores, competitividad dañina, y las percepciones de injusticia organizacional, son los mayores responsables de que un colaborador llegue a padecer desgaste ocupacional. Además, Huamani et al. (2019) mencionan que las diferencias según sexo en las dimensiones de desgaste ocupacional se pueden apreciar en puestos laborales o grupos profesionales asociados tradicionalmente a un sexo, como policías o enfermeras, sin embargo, la labor administrativa, como es la desempeñada por los trabajadores evaluados, no esta relacionada a un sexo en particular, por tanto, no se apreciarían diferencias en las dimensiones de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos, los cuales, de acuerdo a Aguilar et al. (2020), son uno de los colectivos de profesionales con mayor riesgo a presentar desgaste ocupacional debido a los múltiples factores estresantes que surgen cuando realizan sus labores.

Los resultados corroboran la investigación desarrollada por Huamani et al. (2019) en trabajadores municipales, donde tampoco encontraron diferencias significativas ($p > .05$) entre varones y mujeres en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, indicando que esto se debería a que en esa institución pública, el desgaste ocupacional que presentan no está ligado al sexo sino a las funciones que desempeñan dentro de la organización; igualmente, corroboran el estudio de

Choquehuanca y Ruiz (2021) realizada en colaboradores municipales, reportando que no existen diferencias significativas ($p > .05$) según sexo en la dimensión insatisfacción de logro, de modo que, varones o mujeres, pueden sentirse inseguros acerca de sus capacidades y en consecuencia, percibir que no han logrado sus metas; asimismo, se corrobora los resultados de Granados et al. (2018) donde tampoco se encontró diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) según sexo en la dimensión despersonalización, de manera que, mujeres y hombres, tienen la misma tendencia para distanciarse de otras personas, volviéndose insensibles y poco empáticos.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.CONCLUSIONES

- 1.- No existen diferencias significativas ($p>.05$) de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.
- 2.- Se identificó un predominio del nivel medio (37.1%) de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo femenino de un organismo público de Trujillo.
- 3.- Se identificó una predominancia del nivel medio (52%) de desgaste ocupacional en trabajadores administrativos de sexo masculino de un organismo público de Trujillo.
- 4.- No existen diferencias significativas ($p>.05$) en las dimensiones (agotamiento, despersonalización e insatisfacción de logro) de desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

5.2.RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que los y las trabajadoras con niveles medios y altos de desgaste ocupacional, participen de programas de intervención cognitivo conductuales en los cuales se aborden temas como estrategias de afrontamiento con el fin de mejorar su capacidad para gestionar los estresores crónicos que los han desgastado.
2. Se sugiere que los colaboradores de ambos géneros que presentaron un alto grado de desgaste ocupacional, participen de intervenciones centradas en soluciones, en las cuales se desarrolle el trabajo basado en excepciones y poder así identificar ocasiones en las que lidiaron exitosamente con el desgaste que presentan, de esta manera, se podrá incrementar sus fortalezas y mejorará su desempeño laboral y el clima laboral de la institución.
3. Se recomienda que los trabajadores del organismo público, varones y mujeres, lleven a cabo prácticas de mindfulness, las cuales han demostrado eficacia para disminuir el desgaste ocupacional que puedan presentar.
4. Se sugiere que los evaluados de ambos sexos con niveles elevados de agotamiento emocional practiquen pausas activas, las cuales permitan desconectarse brevemente de las labores estresantes que realicen y puedan retomar la atención requerida para desempeñar adecuadamente sus funciones.

CAPITULO VI
REFERENCIAS Y ANEXOS

6.1.REFERENCIAS

- Aguilar, M., Luna, J., Tovar, A., y Blancaforte, E. (2020). Síndrome de burnout. BIODesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Región y Sociedad*, 32, 1-24. <https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1308>.
- Baquero, X., y Arroyave, M. (2021). *Síndrome de burnout: ¿Es el género femenino más propenso a padecerlo?* [Tesis de especialización. Universidad Libre]. Repositorio Unilibre: <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/23680/MD0321.pdf?sequence=1>.
- Burgos, G., y Valverde, L. (2019). *Mobbing y desgaste ocupacional en trabajadores públicos de Trujillo*. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37477/burgos_cg.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Chávez, C. (2016). *Propiedades Psicométricas del EDO Escala de Desgaste Ocupacional en Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo].
- Choquehuanca, K., y Ruiz, A. (2021). *Inteligencia emocional, miedo al COVID - 19 y síndrome de burnout en trabajadores de una municipalidad*. [Tesis de licenciatura. Universidad Católica de Santa María]. Repositorio de tesis UCSM: <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/10551/76.0436.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

- Flechas, C. (2022). *Burnout, el síndrome de agotamiento que afecta a las mujeres en Latinoamérica*. Fonte: Efe: [https://efe.com/salud/2022-10-08/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20un%2076,y%20Estados%20Unidos%20\(59%20%25\)](https://efe.com/salud/2022-10-08/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/#:~:text=En%20Am%C3%A9rica%20Latina%20un%2076,y%20Estados%20Unidos%20(59%20%25).).
- Granados, L., Sanmartín, R., Lagos, N., Urrea, M., y Hernández, M. (2018). Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 329-335. <https://www.redalyc.org/pdf/3498/349853220034.pdf>.
- Hellín, R. (2022). *Prevalencia del síndrome de burnout y variables asociadas en trabajadores de la región de Murcia: un análisis comparativo en diferentes colectivos*. [Tesis de Maestría. Universitat Oberta de Catalunya]. Repositorio UOC: <https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/146969/3/rhellinTFM0622memoria.pdf>.
- Huamani, J., Arias, W., Evangelista, J., y Calizaya, J. (2019). Síndrome de Burnout en colaboradores de tres Municipalidades Distritales de la Ciudad de Arequipa, Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 107-118. doi:10.21772/ripo.v37n2a03.
- Jo, M. (2022). *Síndrome de Burnout en trabajadores de un área de una Municipalidad de Barranca, 2022*. [Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo]. Repositorio digital institucional de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/90160>.

- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: un problema moderno. *Revista entorno*(70), 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>.
- McKinsey y Company. (2021). *Women in the Workplace*. Lean In. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202021/women-in-the-workplace-2021.pdf>.
- Medrano, L., y Pérez, E. (2018). *Manual de Psicometría y Evaluación Psicológica*. Brujas.
- Mora, L. (2020). *El síndrome de burnout en el trabajo: causas, consecuencias e intervenciones en las organizaciones*. [Tesis de licenciatura. Universitat Jaume I].
 Repositori Universitat Jaume I:
<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/192066>.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el burnout. *Ciencia & Trabajo*(58), 59-63.
- Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. Fonte: World Health Organization:
<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Ortuño, A. (2018). *Estudio de riesgos psicosociales y burnout en el personal de un geriátrico*. [Tesis de maestría. Universidad Miguel Hernández]. Repositorio RediUMH:

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/6087/1/ORTU%C3%91O%20ESPARZA%20ALMUDENA%20TFM.pdf>.

Redacción RPP. (2022). *¿Cansado de tu trabajo? Tal vez estás entre los muchos peruanos que sufren el síndrome Burnout*. Fonte: RPP.PE: <https://rpp.pe/economia/economia/sindrome-burnout-como-afecta-el-estres-laboral-en-peru-noticia-1449047?ref=rpp>

Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., y Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 8(2), 1-6.

Salgado, J., y Lería, F. (2020). Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública chilenos. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.202201.169>

Sánchez, H., y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños de la investigación científica* (6ta ed.). Universidad Ricardo Palma.

Sheaffer, R., y Mendenhall, W. (2007). *Elementos de Muestreo* (6ta ed.). Thompson.

Uribe, J. (2010). *EDO Escala de desgaste ocupacional (Burnout)*. Manual Moderno.

Uribe, J., y García, A. (2013). La Escala de Desgaste Ocupacional (EDO) y sus propiedades psicométricas con trabajadores en precariedad laboral de la Ciudad de México. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 32(2), 38-55.

6.2.ANEXOS

Anexo 1: Escala de desgaste ocupacional

CUESTIONARIO EDO ESCALA DE DESGASTE OCUPACIONAL

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, 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					
----	---	--	--	--	--	--

NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus respuestas 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.

Anexo 2: Protocolo de respuestas de la Escala de Desgaste Ocupacional EDO

	TD					TA
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

Anexo 3: Consentimiento informado

Título la investigación: “Desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo”

Por este medio, doy mi consentimiento para ser partícipe del presente estudio, cuyo objetivo principal es comparar el desgaste ocupacional según sexo en trabajadores administrativos de un organismo público de Trujillo.

Se me ha explicado que:

- Mi participación consiste en responder a un instrumento denominado Escala de desgaste ocupacional.
- Comprendo que puedo apartarme de la investigación cuando lo considere conveniente o necesario.
- La investigadora se ha comprometido conmigo a despejar cualquier duda que tenga acerca de los instrumentos dados.
- En esta investigación se me ha otorgado el derecho de que mis datos sean anónimos y privados.

Por lo dicho.

Acepto

No acepto

Firma

Anexo 4: Tablas

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Sexo	Kolmogorov-Smirnov	Sig. (p)
Desgaste Ocupacional	Masculino	.062	.200
	Femenino	.083	.200
Agotamiento	Masculino	.079	.200
	Femenino	.115	.042*
Despersonalización	Masculino	.170	.000**
	Femenino	.150	.001**
Insatisfacción de logro	Masculino	.093	.177
	Femenino	.098	.200

Se evaluó el supuesto de normalidad de las puntuaciones obtenidas por el instrumento, tanto a nivel global por dimensiones, empleándose el estadístico de Kolmogorov – Smirnov, el cual encontró distribuciones normales ($p > .05$) en la variable global y en la dimensión insatisfacción de logro, mientras que, en las dimensiones agotamiento y despersonalización, no se hallaron distribuciones normales ($p < .05$), por tanto, para comparar según sexo en desgaste ocupacional y en insatisfacción de logro se debió utilizar el estadístico t de student, por otro lado, para comparar en agotamiento y despersonalización, se debió utilizar el estadístico no paramétrico U de Mann – Whitney.