

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente



FACTORES DE RIESGO LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ. AREQUIPA, 2018

Tesis presentada por la Bachiller:

M. C Valverde Quiroz, Natalia

Para optar el Grado Académico de:

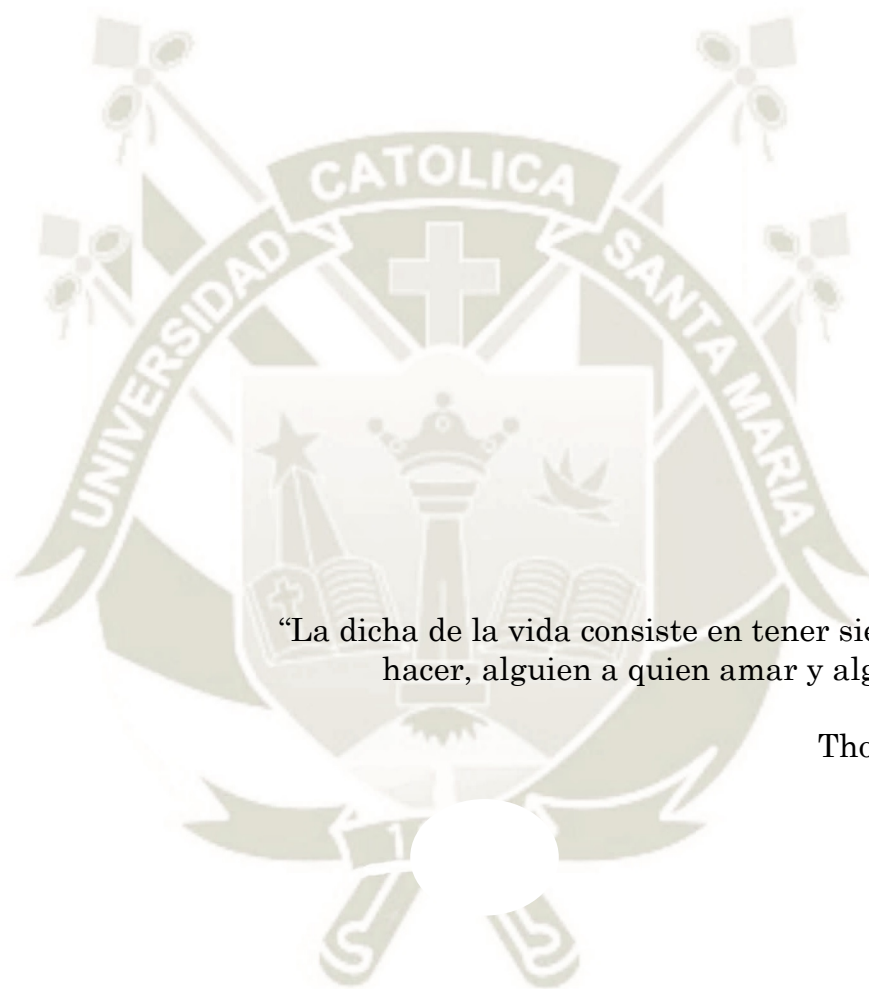
Maestro en Salud Ocupacional y del
Medio Ambiente

Asesor:

Dra. Vargas Delgado Vda de Flores, Dominga

Arequipa – Perú

2021



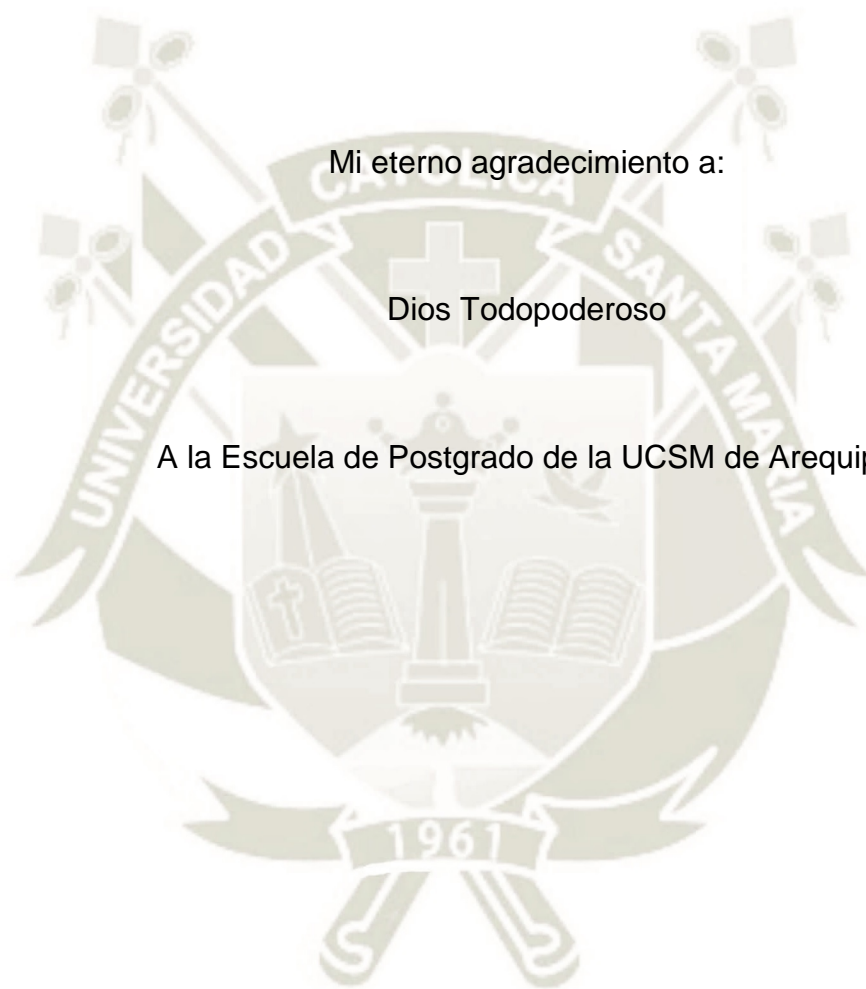
“La dicha de la vida consiste en tener siempre algo que
hacer, alguien a quien amar y algo que esperar”

Thomas Chalmers

Mi eterno agradecimiento a:

Dios Todopoderoso

A la Escuela de Postgrado de la UCSM de Arequipa



A mis ángeles en el cielo: mi papá Rulo,
mi querido Yayito, y mi papa Raúl quienes
son mi ejemplo de fortaleza, quien me
enseñaron a luchar siempre por ser mejor.

A mi hija Lucía, quien es la razón de que me
levante cada día, esforzarme por el presente y
el mañana, quien es mi principal motivación y
la razón de mi vida.

A mi esposo, Jonathan, quien ha estado
conmigo en los momentos mas felices y
los mas turbulentos, quien esta ahí siempre
apoyandome para poder alcanzar mis logros.

A mis madres: Lelia, Yola, Rosa, Malena,
papá Percy, Tía Camucha, a mis hermanos
Raúl, Begoña, Nevenka y mis casi hijitos
adorados: Stefano y Antonella, sin su apoyo
nada de esto hubiera sido posible, siempre
están presentes en mi vida, brindándome su
apoyo, su consejo y me ayudan a ser mejor.

INDICE

RESUMEN	6
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
HIPOTESIS	15
OBJETIVOS	34
CAPITULO I: MARCO TEORICO.....	41
CAPITULO II: METODOLOGIA.....	42
CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	46
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES	60
CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES; Error! Marcador no definido.	
CONCLUSIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA	64
ANEXOS	66
ANEXO N° 1 INSTRUMENTOS	67
ANEXO N° 2 CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	71



RESUMEN

El estudio de investigación titulado: “Factores de riesgo laborales asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú. Arequipa, 2018”, fue desarrollado en el mes de noviembre del 2018, tiene como objetivo principal establecer el tipo de relación entre los factores de riesgos laborales con el síndrome de Burnout. El tipo de estudio es de campo y de nivel relacional con diseño transversal. Posee dos variables, independiente: Factores de Riesgos Laborales y dependiente: Síndrome de Burnout, con sus respectivos indicadores y subindicadores. Las técnicas e instrumentos seleccionados fueron el cuestionario y la formulación de preguntas; así como, la Observación directa y la Guía de Observación aplicados a 40 trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú, en Arequipa. Obtenida la información, se procedió al procesamiento respectivo, el que al ser concluido dio lugar a las siguientes conclusiones: **Primera:** Los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú investigados pertenecen a los ciclos vitales de adulto joven y maduro, son del género masculino en su totalidad.

Más de la cuarta parte son solteros y casados en más del 50%; en más del 80% están asignados a producción. Los factores de riesgo laborales a los que mayormente están expuestos son: Trabajo semanal de 48 horas, inestabilidad laboral, la no posibilidad de progreso, inseguridad y preocupación ante la inclusión de equipos nuevos e insatisfacción por las estrategias usadas en el trabajo. **Segunda:** El grado global de sintomatología del Síndrome de Burnout que presentan los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú, en lo que se refiere a desgaste emocional, despersonalización y realización personal en el 75% acumulado es bajo medio. **Tercera:** La asociación que hay entre los factores de riesgo laborales y la sintomatología del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú es directa.

Palabras Clave: Factores de riesgo laborales – Síndrome de Burnout – Trabajadores.

ABSTRACT

The research study entitled: "Occupational risk factors associated with the Burnout Syndrome in workers of the Pipes and Geosystems Company of Peru. Arequipa, 2018 ", has as main objective to establish the type of relationship between occupational risk factors and Burnout syndrome. The type of study is of field and relational level with transversal design. It has two variables, independent: Occupational Risk Factors and dependent: Burnout Syndrome, with its respective indicators and sub-indicators. The techniques and instruments selected were the questionnaire and the formulation of questions; as well as, the Direct Observation and the Observation Guide applied to 40 workers of the Pipes and Geosystems Company of Peru, in Arequipa. Once the information was obtained, the respective processing was carried out, which when concluded led to the following conclusions: First: The workers of the Company Pipe and Geosystems of Peru investigated belong to the life cycles of young and mature adult, are male In its whole. More than a quarter are single and married in more than 50%; in more than 80% they are assigned to production. Occupational risk factors to which they are mostly exposed are: Weekly work of 48 hours, job instability, no possibility of progress, insecurity and concern about the inclusion of new equipment and dissatisfaction with the strategies used in the work. Second: The overall degree of symptoms of Burnout Syndrome presented by the workers of the Pipes and Geosystems Company of Peru, in terms of emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment in the accumulated 75% is low. Third: The association between the occupational risk factors and the symptoms of the Burnout Syndrome in the workers of the Pipes and Geosystems Company of Peru is direct.

Keywords: Occupational risk factors - Burnout syndrome - Workers.

INTRODUCCIÓN

El Síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 2004).

El Síndrome de Burnout ha sido investigado en ámbitos y grupos ocupacionales diversos. Las exploraciones iniciales se realizaron en médicos y enfermeras (os), posteriormente, se incluyeron profesionales ligados a las empresas industriales y comerciales.

La presencia del Síndrome de Burnout se ha considerado una consecuencia de trabajar intensamente hasta el límite de no tomar en cuenta las necesidades personales. Esta situación se acompaña de sentimientos de falta de ayuda, de impotencia, de actitudes negativas y de una posible pérdida de autoestima que sufre el trabajador, descrita como Síndrome de Burnout (Caballero & Millán, 1999).

La prevalencia del Síndrome de Burnout a nivel internacional es variable respecto al grupo ocupacional y fluctúa de 17.83% reportada en las empresas dedicadas a la industria.

En Perú, estudios efectuados por Quiroz y Saco (1999) en la investigación “Factores asociados al Síndrome Burnout en médicos y enfermeras del Hospital Nacional Sur Este de EsSalud del Cusco”, determinaron que el síndrome burnout bajo se presenta en el 79.7% de médicos y 89% de enfermeras; en grado medio en el 10.9% de médicos y 1.4% de enfermeras, asociado a la jornada laboral mayor de 40 horas semanales, menos de 6 horas de esparcimiento semanal y otros trabajos fuera del hospital. (1)

En nuestro medio, específicamente en las áreas de producción en las empresas, se presentan en los trabajadores algunos signos y síntomas de estrés por tiempo más o menos largo. Esto como consecuencia de las condiciones laborales en que se desenvuelven a los trabajadores, de la sobrecarga y tensión emocional, considerando el tipo de trabajo y el riesgo de vida en

el que estos se encuentran. Existen también otros factores como los personales: edad, género, procedencia, estado civil. Hay factores laborales como la jornada laboral semanal, modalidad de rotación, tipo de relación interpersonal con los compañeros de trabajo, tipo de remuneraciones, escases de incentivos, entre otros.

La situación señalada anteriormente amerita un estudio minucioso, cuyos resultados facilitarán la implementación de estrategias de prevención.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

1.1. Enunciado del Problema:

FACTORES DE RIESGO LABORALES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ. AREQUIPA, 2018

1.2. Descripción de Problema:

1.2.1. Campo, Área y Línea de Acción.

- a. Campo: Ciencias de la Salud
- b. Área: Salud Ocupacional y del Medio Ambiente
- c. Línea: Riesgos Psicosociales

1.2.2. Análisis y Operacionalización de Variables:

El presente estudio tiene dos variables:

Variables	Indicadores	Subindicadores
<p>Independiente Factores de riesgo laborales (Conjunto de características sociodemográficas y laborales que se relacionan con el trabajo de los trabajadores)</p>	<p>1. Sociodemográficos</p> <p>2. Laborales</p>	<p>1.1.Edad 1.2.Género 1.3.Estado Civil</p> <p>2.1.Turno de trabajo 2.2.Horarios de trabajo 2.3.Seguridad y estabilidad 2.4.Antigüedad en el trabajo (años de servicio) 2.5.Progreso en el trabajo 2.6.Incorporación de nuevas tecnologías 2.7.Oportunidad para el control 2.8.Relaciones interpersonales 2.9.Estrategia empresarial</p>
<p>Dependiente Síndrome de Burnout (Enfermedad laboral que provoca detrimento de la Salud física y mental de las personas en este caso de trabajadores)</p>	<p>1. Cansancio emocional</p> <p>2. Despersonalización</p> <p>3. Realización personal</p>	<p>1.1.Agotamiento 1.2.Fatiga 1.3.Esfuerzo al trabajar con gente 1.4.Sensación de quemado 1.5.Frustración</p> <p>1.1.Trato a los compañeros 1.2.Sensibilidad con la gente 1.3.Endurecimiento emocional 1.4.Sentimiento de culpa</p> <p>3.1.Comprensión 3.2.Eficacia 3.3.Valoración de su trabajo 3.4.Empatía 3.5.Sensación de ser activo</p>

1.2.3. Interrogantes Básicas:

- a. ¿Cuáles son los factores de riesgo laborales asociados a los síntomas del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú de Arequipa?

- b. ¿Qué síntomas del síndrome de Burnout presentan los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú de Arequipa?
- c. ¿Qué tipo de asociación se da entre los factores de riesgo laborales y los síntomas del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú de Arequipa?

1.2.4. Tipo y Nivel del Problema:

Tipo: De Campo

Nivel: Relacional, de corte transversal

1.3. JUSTIFICACIÓN

A partir del año 2007 es cuando se comienza a hablar del Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés crónico sufrido en un contexto laboral, lo que más ha llamado la atención de este síndrome es el alcance de sus síntomas, ya que la manifestación del mismo conlleva consecuencias negativas para el individuo y la organización.

Demostrado el impacto que tiene el estrés laboral, se han realizado diversos estudios con el propósito de proponer e implementar programas de prevención y tratamiento a nivel individual, social y organizacional, aun así no se ha podido solucionar el problema en mención.

El conocimiento de la prevalencia y de la identificación de factores asociados al Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa de Tuberías y Geosistemas del Perú, permitirá implementar programas de promoción de la salud ocupacional para el profesional, teniendo en consideración que el Síndrome de Burnout se relaciona con una variedad de problemas de salud en la esfera física, psicológica, social y espiritual que comprometen la eficacia y eficiencia en la prestación de servicios.

La relevancia humana se fundamenta en la necesidad de promover la salud ocupacional, tendente a prevenir el Síndrome de Burnout en los trabajadores

investigados mediante el control de los factores de riesgo modificables, que garanticen un mejor rendimiento laboral.

La investigación contribuirá al conocimiento de los factores asociados al Síndrome de Burnout. Es factible de ser realizada económica y administrativamente. Económica, porque será autofinanciada por la autora y administrativa, porque se cuenta con la opinión favorable de los directivos y trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú.

El estudio es confiable porque se emplearán instrumentos validados. Adicionalmente, los resultados que se obtengan servirán de base para futuros trabajos de investigación.

1.4. HIPOTESIS

Dado que todo trabajador en su centro de trabajo está expuesto a diversos factores de riesgo del Síndrome de Burnout provocando sentimientos y actitudes con implicancias nocivas que afectan su salud.

Es probable que los factores de riesgo laborales se asocien directamente con la sintomatología del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú en Arequipa.

1.5. OBJETIVOS

General

Identificar el tipo de asociación que se da entre los factores de riesgo laborales y los síntomas del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú de Arequipa.

Específicos

1. Identificar los factores de riesgo laborales asociados a los síntomas del síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú de Arequipa.
2. Precisar el nivel de Síndrome de Burnout en la población de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú

1.6. LÍMITES Y ALCANCES

- **Límites**

El estudio carece de limitaciones

- **Alcances**

Los resultados del presente estudio conducen a la elaboración de futuras investigaciones



CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

MARCO TEÓRICO

2.1. FACTORES ASOCIADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT

2.1.1. Socio Demográficos

- A. La **edad** aunque parece no influir en la aparición del síndrome se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el trabajador sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, apreciándose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni esperada.
- B. Según el **sexo** sería principalmente las mujeres el grupo más vulnerable, quizá en este caso de los profesionales de la salud por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar así como la elección de determinadas especialidades profesionales que prolongarían el rol de mujer.
- C. El **estado civil**, aunque se ha asociado el Síndrome más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres, a ser personas más maduras y estables, y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales; y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar. (2)

2.1.2. Laborales

- A. La **turnicidad laboral** y el horario laboral de estos trabajadores pueden conllevar para algunos autores la presencia del síndrome aunque tampoco existe unanimidad en este criterio.
- B. La **antigüedad laboral** tampoco existe un acuerdo. Algunos autores encuentran una relación positiva con el síndrome manifestado en dos periodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce un menor nivel de asociación con el síndrome. Naisberg y Fenning encuentran una relación inversa debido a que los sujetos que más Burnout experimentan acabarían por abandonar su profesión, por lo que los profesionales con más años en su trabajo serían los que menos Burnout presentaron y por ello siguen presentes.

Es conocida la relación entre Burnout y sobrecarga laboral en los profesionales asistenciales, de manera que este factor produciría una disminución de la calidad de las prestaciones ofrecidas por estos trabajadores, tanto cualitativa como cuantitativamente. Sin embargo no parece existir una clara relación entre el número de horas de contacto con los pacientes y la aparición de Burnout, si bien si es referida por otros autores. También el salario ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en estos profesionales, aunque no queda claro en la literatura.

- C. **La seguridad y estabilidad en el puesto**, en épocas de crisis de empleo, afecta a un porcentaje importante de personas, en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo (jóvenes, mujeres, las personas de más de 45 años).
- D. **La antigüedad profesional**, aunque no existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome manifestada en dos períodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional y los mayores de 10 años de

experiencia, como los momentos en los que se produce un mayor nivel de asociación con el síndrome.

- E. El progreso excesivo o el escaso**, así como los cambios imprevistos y no deseados son fuente de estar quemado y en tensión. El grado en que un cambio resulta estresante depende de su magnitud, del momento en que se presenta y del nivel de incongruencia con respecto a las expectativas personales.
- F. La incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones**, suelen producir transformaciones en las tareas y puestos de trabajo, que incluyen cambios en los sistemas de trabajo, en la supervisión y en las estructuras y formas organizativas. Las demandas que plantean las nuevas tecnologías sobre los trabajadores, generan escenarios con multiplicidad de factores y estresores, entre los cuales se puede mencionar: la necesidad de capacitación, miedo a ser desincorporado, incremento de control y monitorización del desempeño, aspectos relacionados con la seguridad, reducción de la interacción psicosocial directa, posibilidades de aislamiento en el puesto de trabajo, así como los cambios de roles en el sistema organizacional.
- G. La estructura y el clima organizacional**, cuanto más centralizada sea la organización en la toma de decisiones, cuanto más compleja (muchos niveles jerárquicos), cuanto mayor es el nivel jerárquico de un trabajador, cuanto mayores sean los requerimientos de formalización de operaciones y procedimientos, mayor será la posibilidad de que se presente el síndrome de Burnout.
- H. Oportunidad para el control**, una característica que puede producir equilibrio psicológico o degenerar en Burnout, es el grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los acontecimientos.
- I. Retroalimentación** de la propia tarea, la información retroalimentada sobre las propias acciones y sus resultados es, dentro de ciertos límites, un aspecto valorado por las personas en el marco laboral. La retroalimentación o feedback

de la tarea, ha sido definido como el grado en que la realización de las actividades requeridas por el puesto proporciona a la persona información clara y directa sobre la eficacia de su desempeño. La investigación realizada al respecto muestra por lo general que los trabajadores que ocupan puestos con esta característica presentan mayores niveles de satisfacción y de motivación intrínseca, y niveles más bajos de agotamiento emocional que aquellos que ocupan puestos en donde esta retroalimentación falta o es insuficiente.

- J. Las relaciones interpersonales**, son de forma habitual valoradas en términos positivos. Diversos teóricos de la motivación han señalado que la afiliación es uno de los motivos básicos de la persona. Los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan. De hecho, las oportunidades de relación con otros en el trabajo es una variable que aparece relacionada con la satisfacción. Esto no significa que las relaciones interpersonales en el trabajo siempre resulten positivas, con cierta frecuencia se traducen en uno de los desencadenantes más severos e importantes, sobretodo cuando son relaciones basadas en desconfianza, sin apoyo, poco cooperativas y destructivas lo que produce elevados niveles de tensión entre los miembros de un grupo u organización.
- K. También el salario** ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en los trabajadores, aunque no queda claro en la literatura.
- L. La estrategia empresarial** puede causar el Burnout: empresas con una estrategia de minimización de costos en las que se reduce personal ampliando las funciones y responsabilidades de los trabajadores; aquéllas que no gastan en capacitación y desarrollo de personal, aquéllas en las que no se hacen inversiones en equipo y material de trabajo para que el personal desarrolle adecuadamente sus funciones, limitan los descansos, etc. (8) (9) (3) (4)

2.2. SÍNDROME DE BURNOUT

2.2.1. SIGNIFICADO

La gran competitividad e inseguridad laboral, así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio.

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional es considerado por la Organización Mundial de la Salud como una enfermedad laboral que provoca detrimento en la salud física y mental de los individuos.

Herbert Freudenberger en 1974 citado por Rosas E, Sandra en el 2006, introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. Pines y Kafry en 1978, por su parte definieron el burnout como una “experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.” (5)

Edelwich y Brodsky en 1980 citado por Ibáñez y Vilaregud en el 2004 lo definen como “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”. (6)

En 1981, Maslach y Jackson definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

A. Agotamiento emocional. Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

B. Despersonalización. Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.

C. Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal. Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral. (7)

Este síndrome se debe a “un agotamiento físico, emocional y mental causado por que la persona se encuentra implicada durante largos periodos de tiempo a situaciones que le afectan emocionalmente”. (5)

Aunque no existe una definición unánimemente aceptada sobre Burnout, parece haber consenso en que se trata de una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización y generalmente se produce principalmente en el marco laboral de las profesiones que se centran en la

prestación de servicios y atención al público: Médicos, enfermeras, profesores, psicólogos, trabajadores sociales, vendedores, personal de atención al público, policías, cuidadores, etc. Recientemente se ha hablado de “estudiantes quemados”, principalmente en los universitarios que están en los últimos años de carrera. (8)

2.2.2. SINTOMAS

La lista de síntomas psicológicos que puede originar este síndrome es extensa, pudiendo ser leves, moderados, graves o extremos.

Uno de los primeros síntomas de carácter leve pero que sirven como señal de alarma es la dificultad para levantarse por la mañana o el cansancio patológico, en un nivel moderado se presenta distanciamiento, irritabilidad, cinismo, fatiga, aburrimiento, progresiva pérdida del idealismo que convierten al individuo en emocionalmente exhausto con sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa. Los graves se expresan en el abuso de psicofármacos, ausentismo, abuso de alcohol y drogas, entre otros síntomas.

Aquellas consecuencias o síntomas del estrés laboral asociadas al síndrome de Burnout con evidencia empírica de acuerdo a la literatura, son:

Síntomas Psicosomáticos	Síntomas emocionales	Síntomas conductuales
<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica • Cefalea • Dolores musculares (cuello, espalda) • Insomnio • Pérdida de peso • Ulceras y desórdenes gastrointestinales • Dolores en el pecho • Palpitaciones. • Hipertensión. • Crisis asmática. • Resfriados frecuentes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Irritabilidad • Ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo • Depresión • Frustración • Aburrimiento • Distanciamiento afectivo • Impaciencia • Desorientación • Sentimientos de soledad y vacío • Impotencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cinismo. • No hablan. • Apatía. • Hostilidad. • Susplicacia. • Sarcasmo • Pesimismo • Ausentismo laboral • Abuso en el café, tabaco, alcohol, fármacos, etc. • Relaciones interpersonales distantes y frías • Tono de voz elevado (gritos frecuentes) • Llanto inespecífico

<ul style="list-style-type: none"> • Aparición de alergias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de omnipresencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de concentración • Disminución del contacto con el público/clientes/pacientes • Incremento de los conflictos con compañeros • Disminución de la calidad del servicio prestado • Agresividad. • Cambios bruscos de humor. • Irritabilidad. • Aislamiento. • Enfado frecuente.
--	--	---

(9)

2.2.3. FORMAS

Es la repetición de los factores estresantes lo que conforma el cuadro de crónico, que genera baja de la autoestima, un estado de frustración agobiante con melancolía y tristeza, sentimientos de impotencia, pérdida, fracaso, estados de neurosis, en algunos casos psicosis con angustia y/o depresión e impresión de que la vida no vale la pena, llegando en los casos extremos a ideas francas de suicidio. El Síndrome del Burnout es un proceso, más que un estado y se han podido establecer 4 estadios de evolución de la enfermedad, aunque éstos no siempre están bien definidos:

- A. Forma leve: los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espaldas, lumbalgias), el afectado se vuelve poco operativo.
- B. Forma moderada: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la automedicación.
- C. Forma grave: mayor en ausentismo, aversión por la tarea, cinismo. Abuso de alcohol y psicofármacos.

D. Forma extrema: aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

El diagnóstico se establece a través de la presencia de la tríada sintomatología constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, elementos que pueden ser evaluados a través del MBI (Maslach Burnout Inventory).

El diagnóstico diferencial debe realizarse con el síndrome depresivo, el síndrome de fatiga crónica y los sucesos de crisis. (10)

2.2.4. INTERVENCIÓN

El síndrome de Burnout afecta muchas áreas de la vida, por lo que es importante que las intervenciones consideren tres niveles:

- A. A nivel individual: considerar los procesos cognitivos de auto evaluación de los empleados, y el desarrollo de estrategias cognitivo- conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, evitar la experiencia de estrés, o neutralizar las secuencias negativas de esa experiencia para adaptarse a las circunstancias.
- B. A nivel grupal: potenciar la formación de las habilidades sociales y de apoyo social de los equipos de trabajo.
- C. A nivel organizacional: eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome. (11)

Estrategias de Intervención Individual buscan fomentar la adquisición de algunas técnicas que aumenten la capacidad de adaptación del individuo a las fuentes de estrés laboral. Se clasifican en:

- Técnicas fisiológicas
- Técnicas conductuales

- Técnicas cognitivas.

Las Técnicas Fisiológicas: están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral. Dentro de éstas se encuentran la relajación física, el control de la respiración y el biofeedback, entre otras.

Las Técnicas Conductuales: buscan que el sujeto domine un conjunto de habilidades y comportamientos para el afrontamiento de problemas laborales. Entre ellas se encuentran el entrenamiento asertivo, el entrenamiento en habilidades sociales, las técnicas de solución de problemas y las de autocontrol.

Las Técnicas Cognitivas: tienen como objetivo mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo. Entre ellas encontramos la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales y la Terapia Racional Emotiva.

Estrategias de Intervención grupal tienen como objetivo romper el aislamiento, mejorando los procesos de socialización. Para ello es importante promover políticas de trabajo cooperativo, integración de equipos multidisciplinarios y reuniones de grupo. Se ha constatado que el apoyo social amortigua los efectos perniciosos de las fuentes de estrés laboral, e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas.

Estrategias de Intervención organizacional se centran en tratar de reducir las situaciones generadoras de estrés laboral. Modificando el ambiente físico, la estructura organizacional, las funciones de los puestos, las políticas de administración de recursos humanos, etc., con el propósito de crear estructuras más horizontales, descentralización en la toma de decisiones, brindar mayor independencia y autonomía, promociones internas justas que busquen el desarrollo de carrera de los empleados, flexibilidad horaria, sueldos competitivos, etc. (12)

2.2.5. PREVENCIÓN

A este síndrome se le puede hacer frente más fácilmente en la fase inicial que cuando ya está establecido. En las primeras fases es posible que los compañeros se den cuenta antes que el propio sujeto, por lo que amigos, compañeros o superiores suelen ser el mejor sistema de alarma precoz para detectar el Burnout y por lo tanto todos los profesionales del equipo tienen que darse cuenta que son ellos mismos los que representan la mejor prevención de sus compañeros.

Como método preventivo, existen diferentes técnicas:

- Brindar información sobre el síndrome del Burnout, sus síntomas y consecuencias principales para que sea más fácil detectarlo a tiempo.
- Vigilar las condiciones del ambiente laboral fomentando el trabajo en equipo.
- Diseñar e implementar talleres de liderazgo, habilidades sociales, desarrollo gerencial, etc. para la alta dirección.
- Implementar cursos de inducción y ajuste al puesto y a la organización para el personal de nuevo ingreso.
- Anticiparse a los cambios brindando talleres que contribuyan a desarrollar habilidades, conocimientos y estrategias para enfrentarse a éstos. (13)

2.2.6. EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

El Síndrome de Burnout: se medirá con la aplicación del **Cuestionario De Maslach Burnout Inventory**. El Maslach Burnout Inventory' (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo. Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 6 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

- La subescala de Agotamiento Emocional (Emotional Exhaustion) (EE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo.
- La subescala de Despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención.
- La subescala de Realización Personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (PA) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

Mientras que en las subescalas de Agotamiento Emocional y Despersonalización las puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo las bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto a lo resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”.

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La realización personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como variable continua con diferentes grados de intensidad. Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de burnout, puntuaciones altas en agotamiento y despersonalización y bajas en realización personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: en la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias, siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. En la subescala de realización personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 da la sensación de logro. (16)

MBI (MASLACH BURNOUT INVENTORY)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la **frecuencia** con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente al número que considere más adecuado.

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al Mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
0	1	2	3	4	5	6

(14)

2.3. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

2.3.1. En el Ámbito Internacional:

- *Prieto y Robles (2002), España.* En el estudio “*Burnout en médicos de atención primaria de la provincia de Cáceres*”, determinaron que: “Un 50% presentaba alteraciones psicofísicas en los tres meses previos; el 33% soporta mucha burocracia. Las alteraciones en la esfera familiar y sociolaboral se asocian con los niveles elevados de despersonalización y agotamiento emocional. La antigüedad, la conflictividad sociolaboral y familiar, se asocian con altos niveles de desgaste emocional”. (15)
- *Del Río y Perezagua (2003). España.* En el informe “*El síndrome de burnout en los enfermeros/as del Hospital Virgen de la Salud de Toledo*”, llegaron a la siguiente conclusión: “Recogidos trescientos veinte cuestionarios, lo que supone más del 60% de los (as) enfermeros (as) que trabajan en el hospital, el 17,83% sufría burnout, donde el intervalo de confianza del 95% corresponde a 14,2%-21,4%. Además se objetivó la presencia de cansancio emocional en el 43,3% de los enfermeros/as, despersonalización en el 57%; y la falta de realización en el trabajo en el 35,66%”. (19)
- *Martínez y Del Castillo (2003). España.* En la investigación “*Estudio sobre la prevalencia del burnout en los médicos del Área Sanitaria de Talavera de la Reina*”, concluyeron que: “La prevalencia del síndrome de burnout en profesionales médicos del Área Sanitaria de Talavera de la Reina, es muy alta (76.4%)”.
- *Ibáñez y Vilaregut (2004), España.* En la investigación estudio “*Prevalencia del síndrome de burnout y el estado general de salud en un grupo de enfermeras de un hospital de Barcelona*”. *Revista de Enfermería clínica*”, determinaron que: “El 71.4% de las enfermeras estudiadas presentaron síntomas físicos y psíquicos de origen psicológico que podrían requerir atención especializada y éstos se correlaciona con el cansancio

emocional y la despersonalización. Las enfermeras que desean cambiar su horario de trabajo (42.9%) o de profesión (32.9%) puntuaron más alto en la sub escala de cansancio emocional. Por tanto, el perfil epidemiológico de riesgo de padecer burnout sería el de mujer casada con pocas horas de ocio a la semana y que desea cambiar su horario de trabajo”.

- *Aranda, Pando y Torres (2005). México. En la investigación “Factores psicosociales y síndrome de Burnout en Médicos de Familia”, llegó a los siguientes resultados: “La prevalencia de burnout en los médicos de familia fue 41,8%. Tanto las asociaciones significativas como aquellas variables sociodemográficas y laborales que se comportaron como factor de riesgo se inclinaron hacia la dimensión “agotamiento emocional”. Conclusiones: Aunque las variables en estudio fueron pocas, las que resultaron relacionadas con el desarrollo del síndrome fueron importantes como para ser vistas desde un nivel preventivo. Así mismo, se sugiere que quienes ya manifiestan signos y síntomas por este síndrome sean derivados para atención médica y/o psicológica y, si el caso lo requiere, brindarle incapacidad, con la finalidad de mejorar el bienestar y la salud del trabajador, así como la calidad de atención y de vida al derechohabiente”.*

2.3.2. En el Ámbito Nacional:

- *Quiroz y Saco (2003). Cuzco. “Factores asociados al síndrome burnout en médicos y enfermeras del hospital nacional sur este de EsSalud del Cusco”, determinaron que: “Durante los meses de Octubre de 1998 a Febrero de 1999, se realizó un estudio de prevalencia del Síndrome Burnout y los factores asociados al mismo en 64 médicos y 73 enfermeras del Hospital nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco, que corresponde al 83.1 % de médicos y al 81 % de enfermeras que trabajaban en esos meses en dicho hospital. La prevalencia del Síndrome Burnout se encuentra en grado bajo*

en el 79.7 % de médicos y 89 % de enfermeras; en grado medio en el 10.9 % de médicos y 1.4 % de enfermeras.

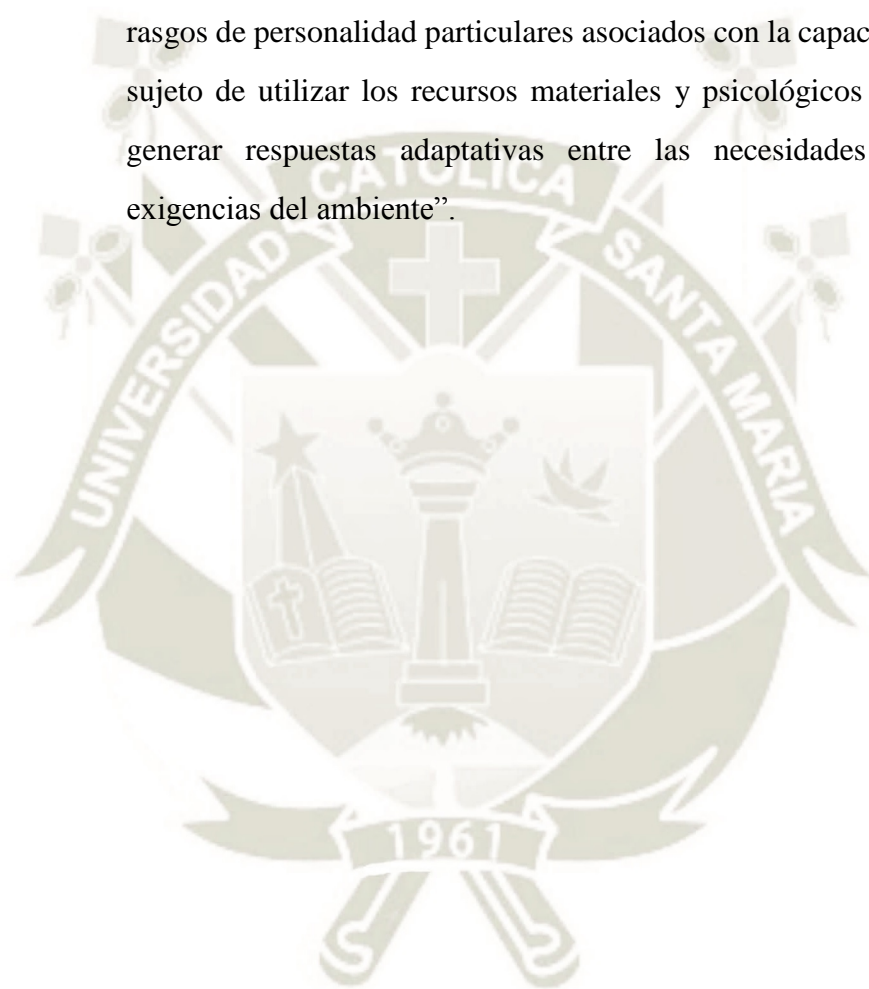
- *Gomero, Palomino, Ruiz y Llap (2005) Tacna, “El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation”, hallaron los siguientes resultados: “Se recibieron 82 (63%) cuestionarios debidamente llenados de los 130 entregados, de los cuales 26 fueron médico(a)s, 35 enfermero(a)s y 21 auxiliares de enfermería. Solo un médico presentó puntaje alto para cansancio emocional (CE) y despersonalización (DP) y bajo para baja realización personal (BRP). En la población estudiada se encontró un médico con diagnóstico de Síndrome de Burnout, quien se caracterizó por el desarrollo temprano del síndrome y no asociado a la realización de turnos. Además concluimos en la necesidad de repetir el estudio en instituciones de salud públicas”.*
- *Peralta y Pozo (2006) Ayacucho. En la tesis “Factores asociados al síndrome de burnout en el equipo de salud asistencial del Hospital de Apoyo Huanta”, concluyeron en los siguientes aspectos: “El 29.2% de integrantes del equipo de salud asistencial del Hospital de Apoyo Huanta presenta síndrome de burnout asociado significativamente con el tiempo de servicio, condición laboral, jornada laboral semanal y el perfil ocupacional”.*

2.3.3. En el ámbito local

- *Román (2003). Arequipa. En la investigación “Estrés y burnout en profesionales de la salud del Hospital Goyeneche, encontró los siguientes hallazgos: “Se estableció la hipótesis de que, así como el género y la profesión, el nivel de atención también diferenciaba significativamente las respuestas de estrés y Burnout. Una segunda hipótesis consistió en que el bajo reconocimiento profesional se asocia a respuestas de estrés y de Burnout. Ambas fueron confirmadas. La prevalencia de Burnout fue ligeramente superior a 30% y la de síntomas de estrés de 50 %. El Burnout*

afectó fundamentalmente a las mujeres médicas de atención primaria, y el estrés a las enfermeras del mismo nivel de atención”.

- *Encomo, Paz y Tebster Encomo (2004). Arequipa. En la investigación titulada “Rasgos de personalidad, ajuste Psicológico y Síndrome de agotamiento en personal de enfermería”,* determinaron que: El síndrome de Agotamiento no está relacionado con una “Personalidad tipo”; se trata de rasgos de personalidad particulares asociados con la capacidad que tiene un sujeto de utilizar los recursos materiales y psicológicos disponibles para generar respuestas adaptativas entre las necesidades internas y las exigencias del ambiente”.





1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN:

1.1 Técnicas

La técnica da usar en la toma de datos será *la encuesta* en la modalidad de Cuestionario.

1.2 Instrumento

Los instrumentos a usar son:

Para la primera variable, el formulario de preguntas.

Para la segunda variable, el formulario de preguntas denominado test de *Maslach Burnout Inventory (MBI)* autoadministrado, constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones múltiples excluyentes, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes.

1.3 Cuadro de coherencias

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica e Instrumento	Ítem
Independiente Factores de riesgo laborales	A. Sociodemográficos	1.1.Edad	Cuestionario y Formulario de Preguntas	1
		1.2.Género		2
		1.3.Estado Civil		3
	B. Laborales	2.1.Modalidad		7
		2.2.Turno de trabajo		5
		2.3.Horarios de trabajo		6
		2.4.Seguridad y estabilidad		9-10- 12
		2.5.Antigüedad en el trabajo		4
		2.6.Progreso en el trabajo		8-14
		2.7.Incorporación de nuevas tecnologías		9
2.8.Oportunidad para el control				
2.9.Relaciones interpersonales	11			
2.10. Estrategia empresarial	13			

Variables	Indicadores	Subindicadores	Técnica e Instrumento	Ítem
Dependiente Síndrome de Burnout	1. Cansancio agotamiento emocional y	1.1. Agotamiento	Cuestionario y Formulario de Preguntas	1-2-3
		1.2. Fatiga		6-8
		1.3. Esfuerzo al trabajar con gente		13-14 16-20
		1.4. Sensación de quemado		
		1.5. Frustración		
	2. Despersonalización	2.1. Trato a los compañeros		5-10
		2.2. Sensibilidad con la gente		11-15
		2.3. Endurecimiento emocional		22
		2.4. Sentimiento de culpa		
	3. Realización personal	1.5. Comprensión		4-7 9-12
		1.6. Eficacia		
		1.7. Valoración de su trabajo		17-18
		1.8. Empatía		
		1.9. Sensación de ser activo		19-21

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. Ubicación Espacial:

El estudio se realizará en la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú ubicada en Carretera Vía de Evitamiento K. 1.1-Cerro Colorado, Arequipa-Perú



2.2. Ubicación Temporal:

El horizonte temporal del estudio está referido al año 2018 durante los meses de noviembre a diciembre del 2018 y enero del 2019, por lo que es un estudio coyuntural.

2.3. Unidades de Estudio:

Las unidades de estudio están constituidas por los trabajadores de las Empresa de Tuberías y Geosistemas del Perú.

Universo:

Está conformado por 82 trabajadores asignados a las secciones de almacén y producción.

Muestra:

La población tomada para el desarrollo del presente trabajo de investigación será el 100% de los trabajadores.

3. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1. Organización

- Para efectos de la recolección de datos, se coordinó con los Directivos de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú SA. sobre permiso, fecha y horario para la toma de datos.

- El instrumento que se utilizó es el Formulario de Preguntas y el Test de Maslach, el mismo que se encuentra validado por Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986).
- Se remarcó el carácter anónimo de los formularios, así como la sinceridad de las respuestas emitidas para contribuir al éxito del estudio.
- Se tomarón en cuenta los principios éticos de una investigación.
- La duración del estudio en su totalidad fue previsto para 05 meses.
- Información a las unidades de investigación sobre el proceso de aplicación de los instrumentos
- Aplicación de los instrumentos en los días laborales de la semana y horas previamente coordinadas con los Directivos de la Empresa.
- Obtenida la información se realizó el procesamiento de datos, que comprende:
 - Codificación de los formularios de preguntas.
 - Registro de los datos en una matriz ad hoc.
 - Tabulación de datos.
- Los datos se sistematizarón estadísticamente para el análisis, interpretación, aplicando la estadística descriptiva e inferencial (Chi^2)
- El test de Maslach es instrumento que se utilizó, fue validado por expertos en el tema de síndrome de burnout con una fiabilidad del 90 %; vale la pena señalar que este instrumento ya ha sido utilizado con anterioridad en diferentes investigaciones y por diferentes expertos con lo que se comprueba la eficiencia y eficacia del mismo

3.2. Recursos:

a. Humanos

La investigadora y un asesor estadístico

b. Materiales

- Laptop y Útiles de escritorio
- Instrumentos documentados
- Consentimientos informados
- Paquete estadístico

3.3. Criterio para manejo de resultados

Uso de estadística descriptiva e inferencial

3.4. Presupuesto

Recurso	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
Materiales y equipo			
- Papel	2 cientos	15.00	30.00
- Tinta	2 cartuchos	20.00	40.00
- Internet	40 horas al mes	40.0	240.00
- Útiles de escritorio			
- Libros de investigación		30.00 200.00	30.00 200.00
Servicios			
- Movilidad en la ciudad	2 personas	60.00	360.00
Otros gastos			150.00
Total			1050.00

IV CRONOGRAMA DE TRABAJO

	ACTIVIDADES	2018			2019
		Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
1	Recolección de Datos	X	X		
2	Sistematización		X		
3	Conclusiones			X	
4	Sugerencias			X	
5	Elaboración del informe				X
6	Presentación del informe final				X



CAPITULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

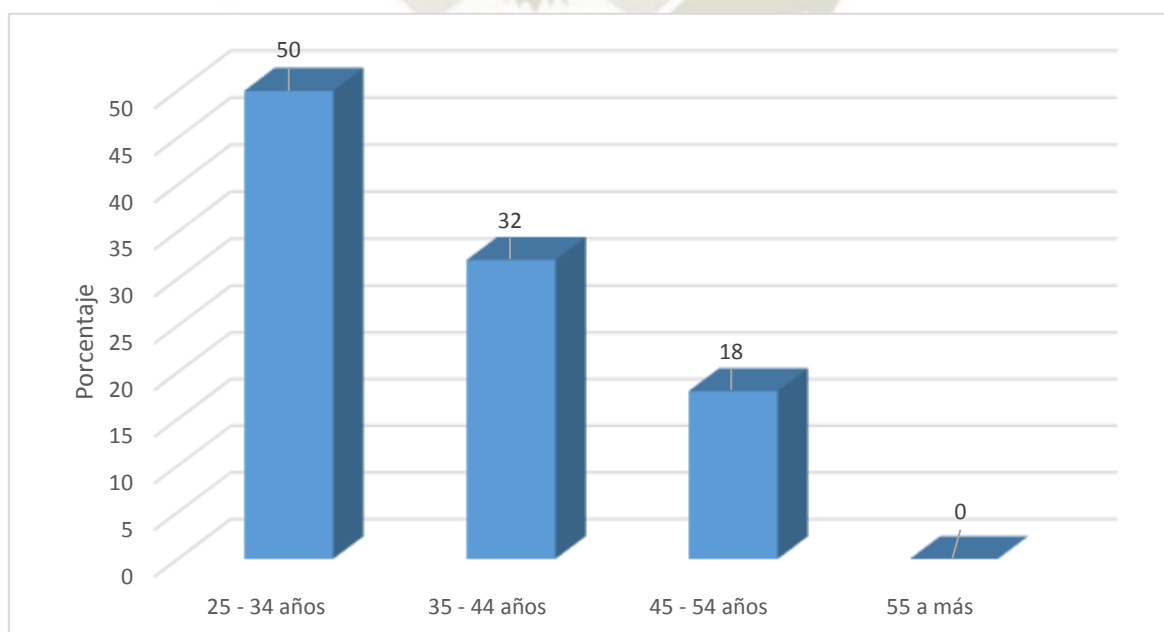
1. TABLAS: CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICOS

TABLA N° 1
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN EDAD

Edad	N°	%
25 – 34 años	30	50
35 – 44 años	19	32
45 – 54 años	11	18
55 a más	0	0
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 1
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN EDAD



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la tabla y gráfico N° 1 se observa que los trabajadores investigados, en mayor porcentaje (50%) tienen edades que corresponden al grupo étareo de 25 a 34 años de edad; los menores porcentajes del 32% y 18% representan a los trabajadores de 35 – 44 años y 45 – 54 años, respectivamente.

Según los resultados, se tiene que los trabajadores sujeto de estudio perteneces a los ciclos vitales de adulto joven y adulto maduro. Ciclos de edades de marcada productividad.

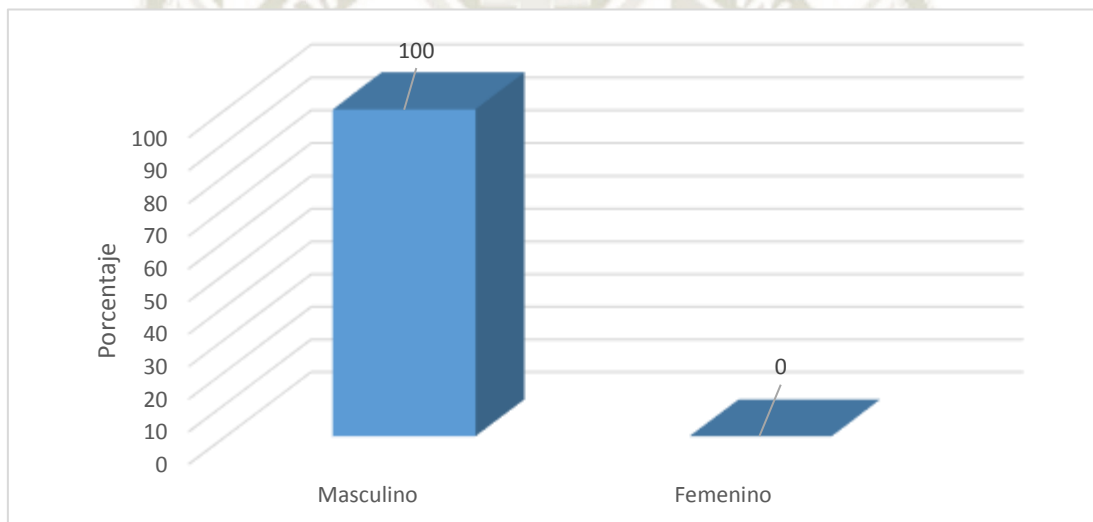


TABLA N° 2
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GÉNERO

Genero	N°	%
Masculino	60	100
Femenino	0	0
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 2
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GÉNERO



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

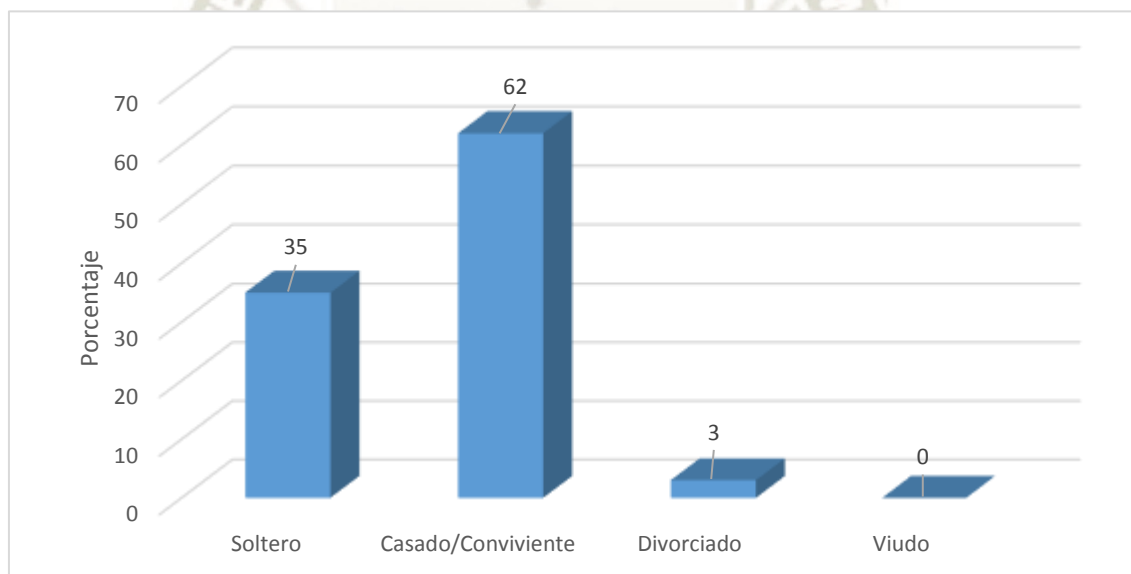
En la presente tabla y grafico se observa que los trabajadores de la empresa Tuberías y Geosistemas del Perú son en su totalidad (100%) varones. Esto por la naturaleza del trabajo y modalidad que requieren de obra de mano pesada.

TABLA N° 3
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN ESTADO CIVIL

Estado Civil	N°	%
Soltero	21	35
Casado/Conviviente	37	62
Divorciado	2	3
Viudo	0	0
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 3
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN ESTADO CIVIL



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la presente tabla y grafico se observa que los trabajadores investigados en más de la mitad son casados, lo evidencia el 62% que los representa. Más de la cuarta parte son solteros (32%). El mínimo porcentaje del 3% pertenecen al estado civil de divorciado.

2. TABLAS: FACTORES DE RIESGO LABORALES

TABLA N° 4

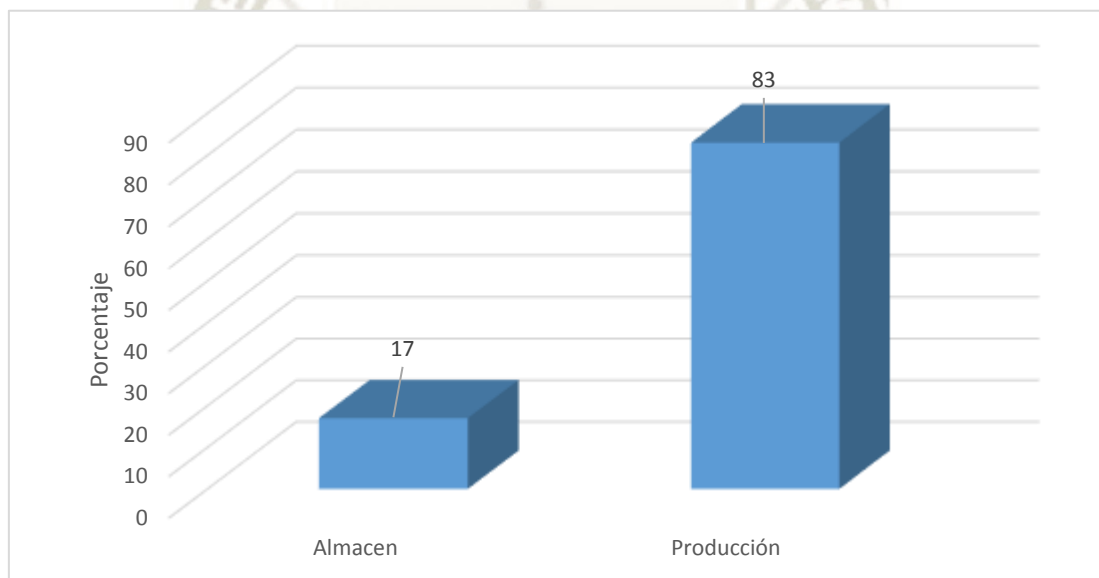
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN MODALIDAD DE TRABAJO**

Modalidad de Trabajo	N°	%
Almacén	10	17
Producción	50	83
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 4

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN MODALIDAD DE TRABAJO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la tabla y gráfico N° 4 se aprecia que la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú tiene grandes modalidades de trabajo; producción y almacén; en la de producción está asignado el mayor número de trabajadores, que según la tabla alcanza el 83%. La diferencia porcentual del 17% están asignados a almacén.

TABLA N° 5

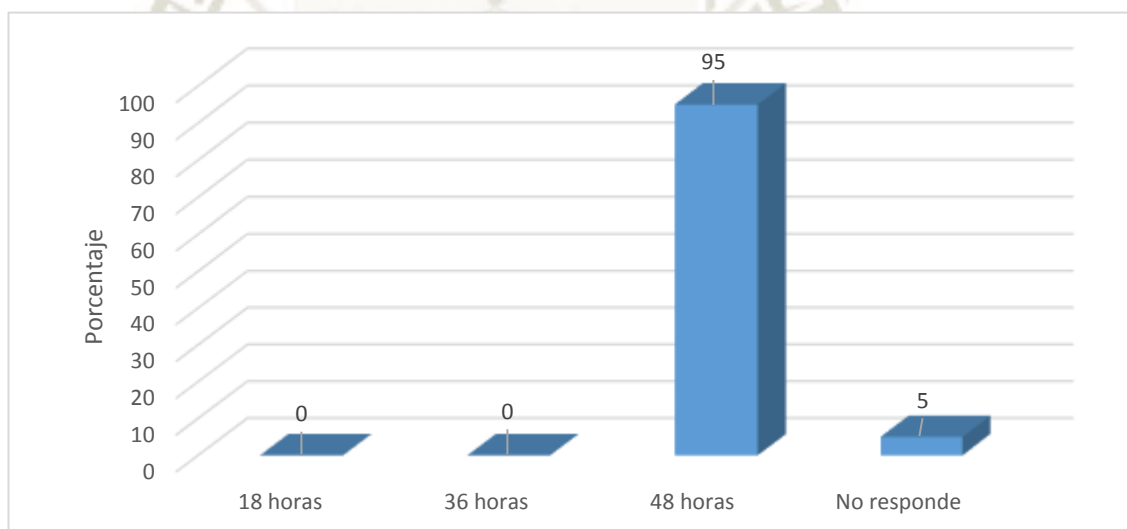
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO**

Número de Horas	N°	%
18 horas	0	0
36 horas	0	0
48 horas	57	95
No responde	3	5
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 5

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN NÚMERO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la tabla y grafico N° 5 se observa que el mayor número de horas semanales de trabajo: 48 es el que realizan el 95% de los trabajadores de la Empresa.

El menor porcentaje del 5% no responde.

TABLA N° 6

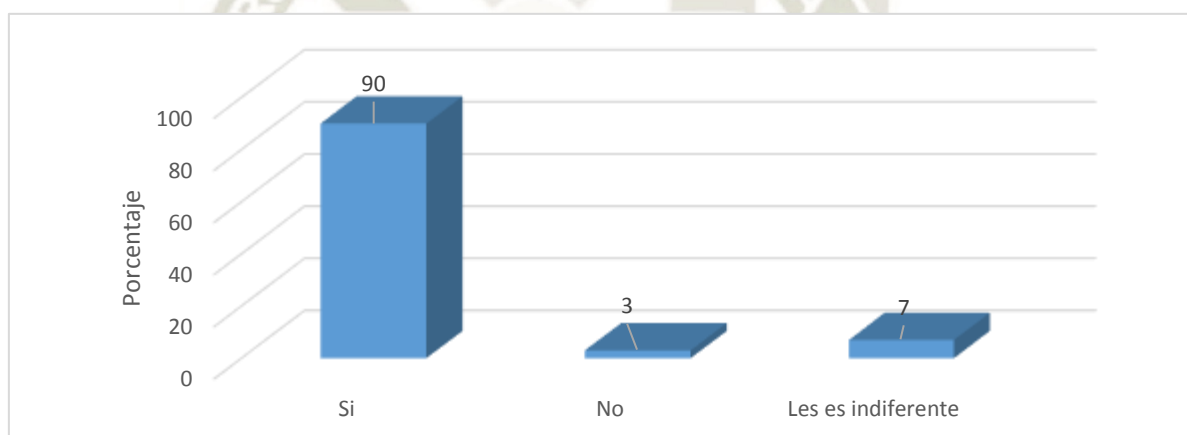
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN SATISFACCIÓN CON LA MODALIDAD DE TRABAJO**

Satisfacción	N°	%
Si	54	90
No	2	3
Le es indiferente	4	7
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 6

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN SATISFACCIÓN CON LA MODALIDAD DE TRABAJO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

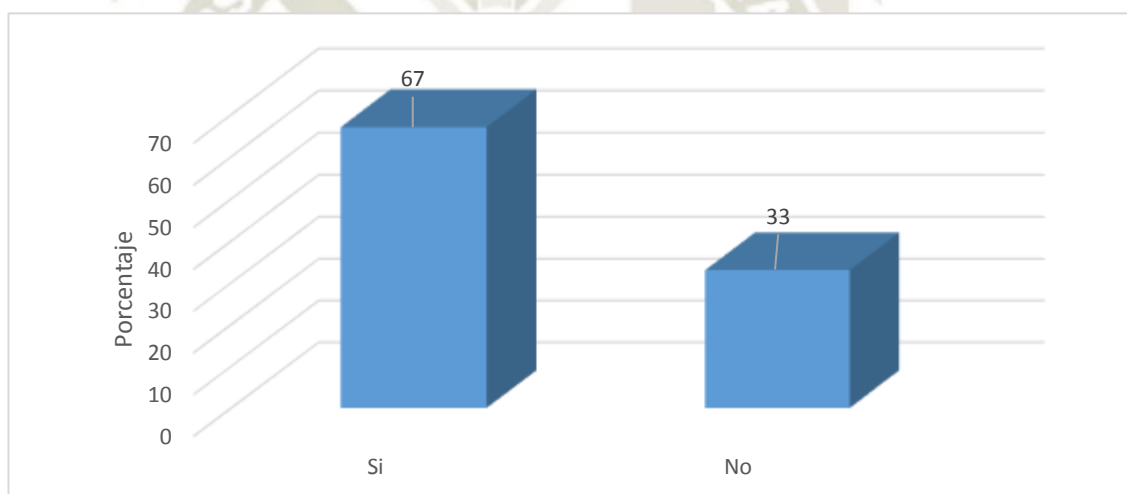
En relación a la satisfacción de los trabajadores con la modalidad de trabajo, los resultados de la tabla señalan que la mayoría de ellos están satisfechos con la forma de su trabajo, con los turnos horas semanales de trabajo, lo evidencia el 90%. Solo el 10% restante manifiestan su insatisfacción con las respuestas no e indiferencia.

TABLA N° 7
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN ESTABILIDAD LABORAL

Estabilidad Laboral	N°	%
Si	40	67
No	20	33
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 7
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN ESTABILIDAD LABORAL



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

Según la tabla y el grafico presentes se tiene que cerca de las 2/3 partes de los trabajadores investigados manifiestan poseer estabilidad laboral (67%) el 33% restante, más de la cuarta parte, no la poseen con el consecuente despido al termino del contrato y/o por causas mínimas.

TABLA N° 8

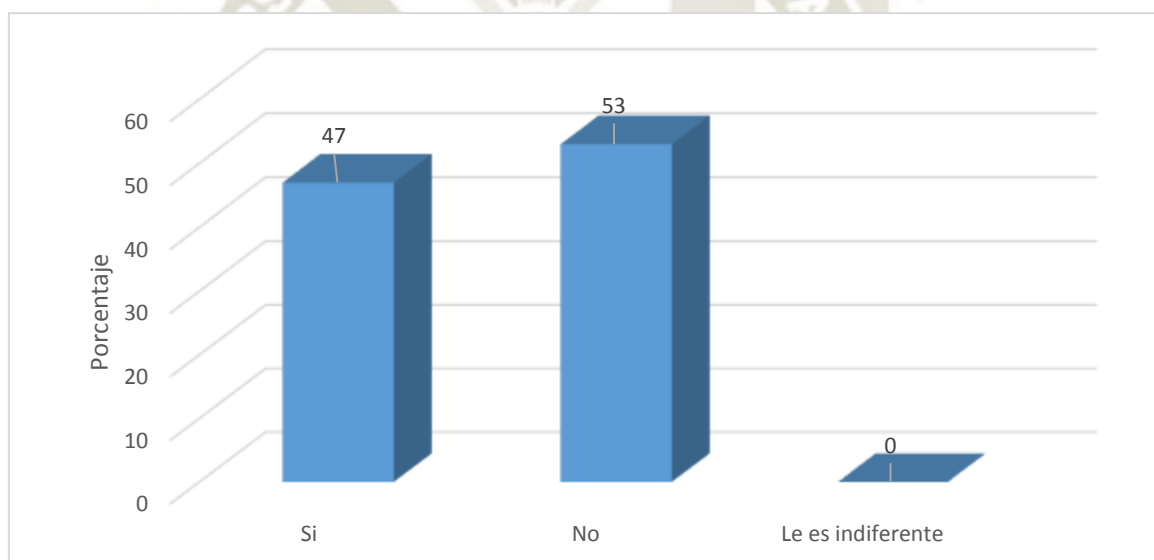
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN POSIBILIDAD DE PROGRESO**

Posibilidad de Progreso	N°	%
Si	28	47
No	32	53
Le es indiferente	0	0
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 8

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN POSIBILIDAD DE PROGRESO**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

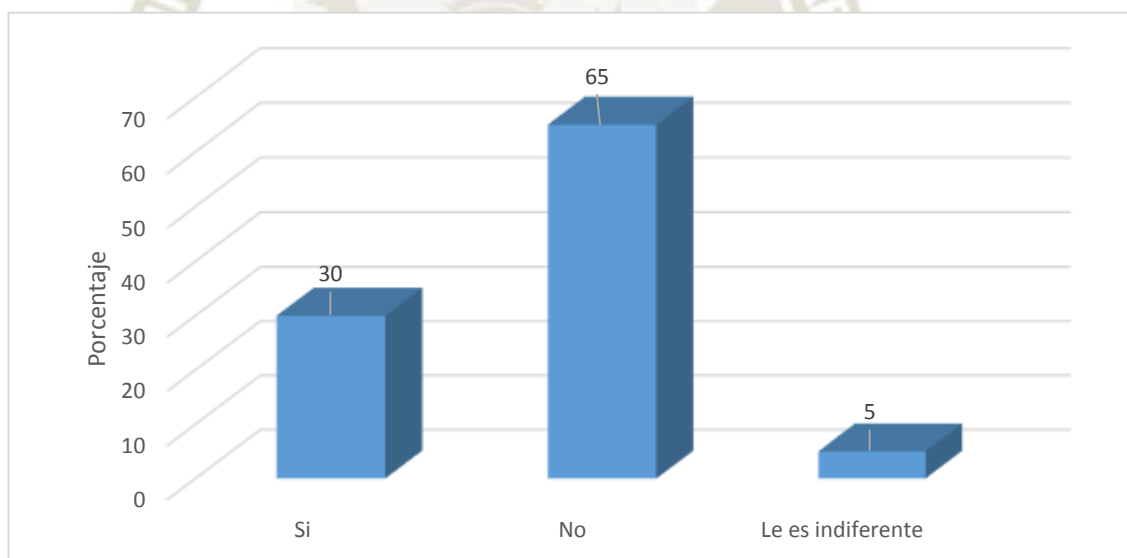
En la tabla N° 8 se observa que el 53% representa a los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas que no consideran la posibilidad de progreso en su trabajo; el 47% se consideran dicha posibilidad.

TABLA N° 9
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN INSEGURIDAD Y PREOCUPACIÓN ANTE LA INCLUSIÓN DE
EQUIPOS Y TECNOLOGÍA NUEVAS

Inseguridad	N°	%
Si	18	30
No	29	65
Le es indiferente	3	5
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 9
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN INSEGURIDAD Y PREOCUPACIÓN ANTE LA INCLUSIÓN DE
EQUIPOS Y TECNOLOGÍA NUEVAS



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la presente tabla y grafico se observa que le 65% de trabajadores no se sientes inseguros cuando hay innovaciones en su Empresa, muy por el contrario, ellos se sientes estimulados porque su Empresa está creciendo. El 30%, o sea más de la cuarta parte si se sientes inseguros; al 5% de los trabajadores les es indiferente.

TABLA N° 10

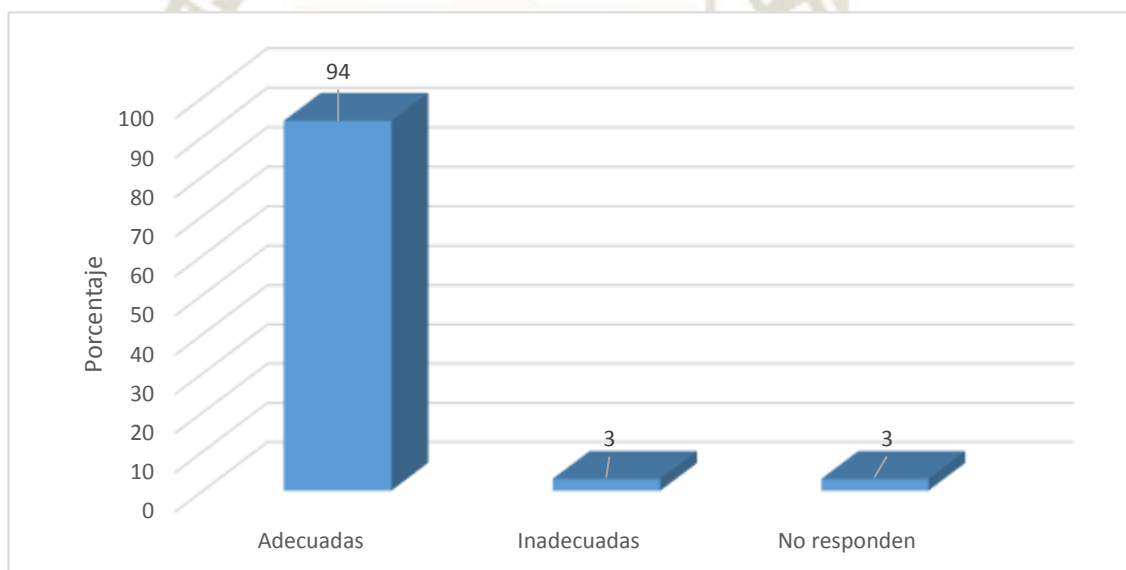
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN TIPO DE RELACIONES INTERPERSONALES**

Relaciones Interpersonales	N°	%
Adecuadas	56	94
Inadecuadas	2	3
No responden	2	3
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 10

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN TIPO DE RELACIONES INTERPERSONALES**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la tabla y grafico N° 10 se observa que la casi totalidad de trabajadores (94%) refiere que las relaciones interpersonales en la empresa son buenas y/o adecuadas, hay dialogo amical y sostenido con compañeros y jefes. Solo el 6% manifiestan lo contrario y/o se abstienen.

TABLA N° 11

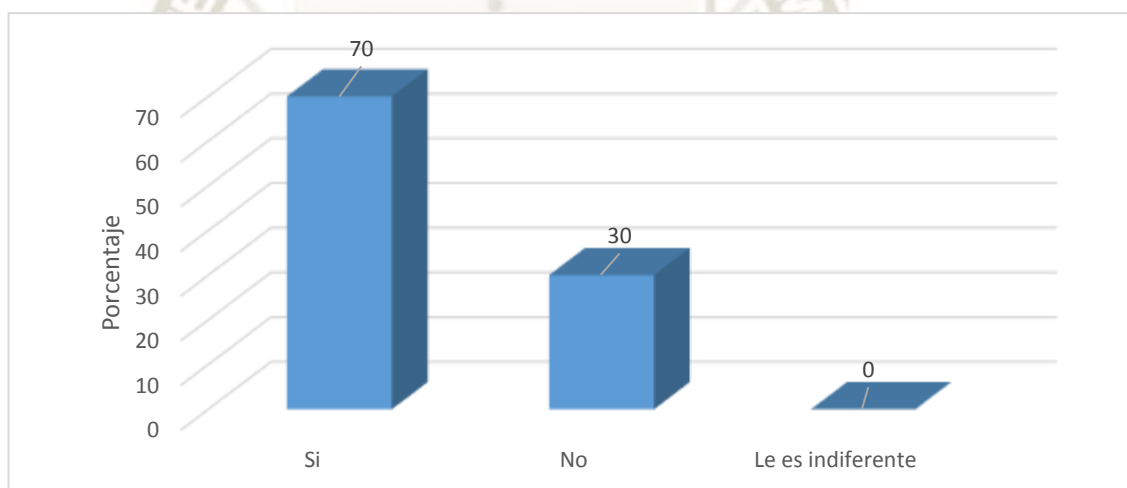
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN SATISFACCIÓN POR LAS ESTRATEGIAS USADAS EN EL TRABAJO**

Satisfacción por las Estrategias	N°	%
Si	42	70
No	18	30
Le es indiferente	0	0
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 11

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN TIPO DE RELACIONES INTERPERSONALES**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En relación al indicador Estrategias usadas en el trabajo, los trabajadores investigados refieren en el 70%, satisfacción por las estrategias usadas en el trabajo; el 30%, restante manifiesta su insatisfacción al respecto.

TABLA N° 12

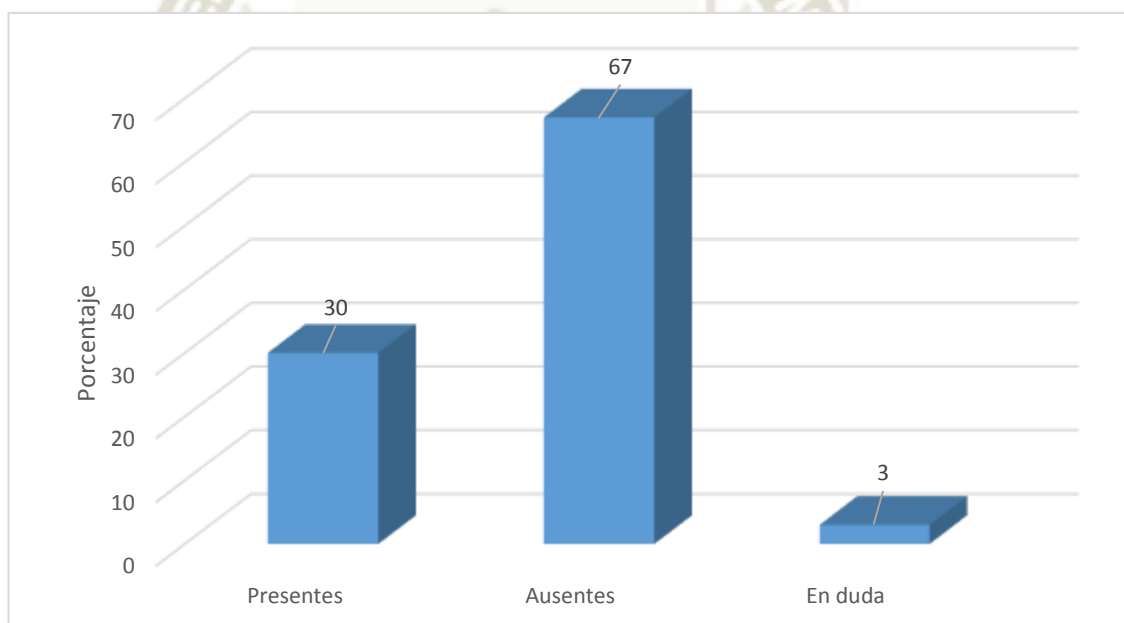
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN REFERENCIA DE FACTORES DE RIESGO LABORALES**

Factores de Riesgo Laborales	N°	%
Presentes	18	30
Ausentes	40	67
En duda	2	3
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 12

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN REFERENCIA DE FACTORES DE RIESGO LABORALES**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la tabla N° 12 se observa que los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú en el 30% promedio refieren la presencia de los factores de riesgo: inestabilidad laboral, la no posibilidad de progreso, inseguridad y preocupación ante la inclusión de equipos y nueva tecnología e insatisfacción por las estrategias de trabajo. La diferencia porcentual del 67% refieren la no presencia de dichos factores.

3. SÍNDROME DE BURNOUT

TABLA N° 13
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO DE CANSANCIO EMOCIONAL

Grado de C.E.	N°	%
Alto (54 – 27 pts.)	12	20
Medio (26 – 19 pts.)	16	27
Bajo (< 18 pts.)	32	53
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 13
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO DE CANSANCIO EMOCIONAL

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En cuanto a sintomatología propia del Cansancio emocional, los trabajadores investigados en el 53% presentan bajo grado sintomatológico; es decir, no presente agotamiento emocional, tratan los problemas emocionalmente con mucha calma; no experimenta frustración por su trabajo.

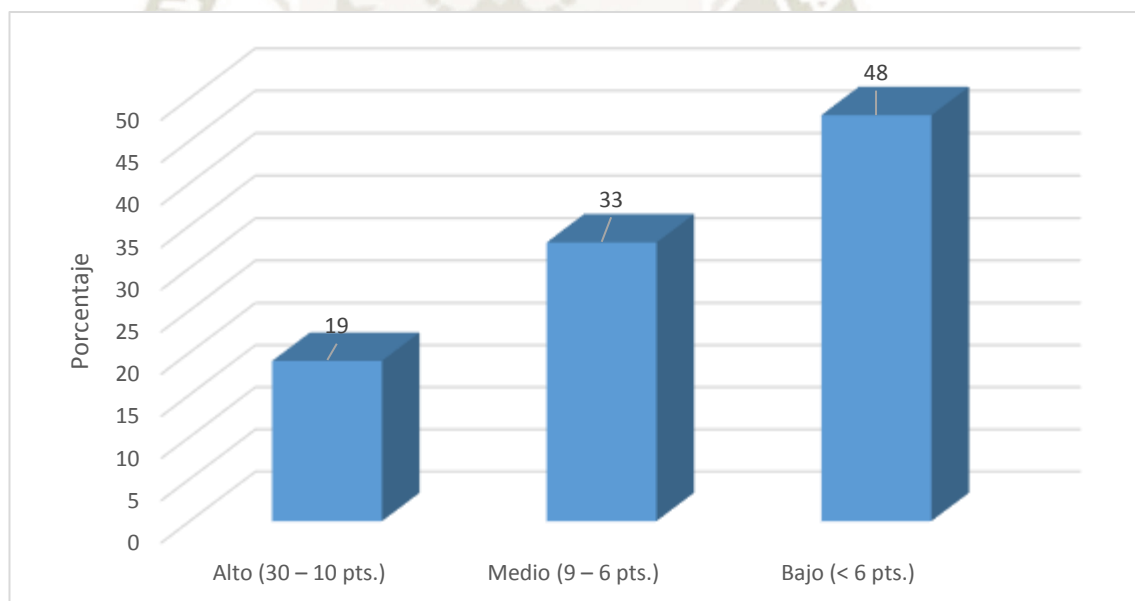
El 20% presentan un grado alto de síntomas de cansancio emocional y 16 que hacen el 27% presentan grado medio.

TABLA N° 14
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO DE SINTOMATOLOGÍA DE DESPERSONALIZACIÓN

Grado de Despersonalización	N°	%
Alto (30 – 10 pts.)	11	19
Medio (9 – 6 pts.)	20	33
Bajo (< 6 pts.)	29	48
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 14
TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO DE SINTOMATOLOGÍA DE DESPERSONALIZACIÓN



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la tabla N°14 se observa que el 18% de los trabajadores sujeto de estudio presentan síntomas que los califican de grado bajo; el 33% medio y el 19% alto.

En la tabla, al análisis de los resultados, la ubicación de los porcentajes nos induce afirmar que hay una tendencia a disminuir los porcentajes en las categorías de bajo a alto y eso es lo que hay que cuidar porque la tendencia debe ser de menos a más.

TABLA N° 15

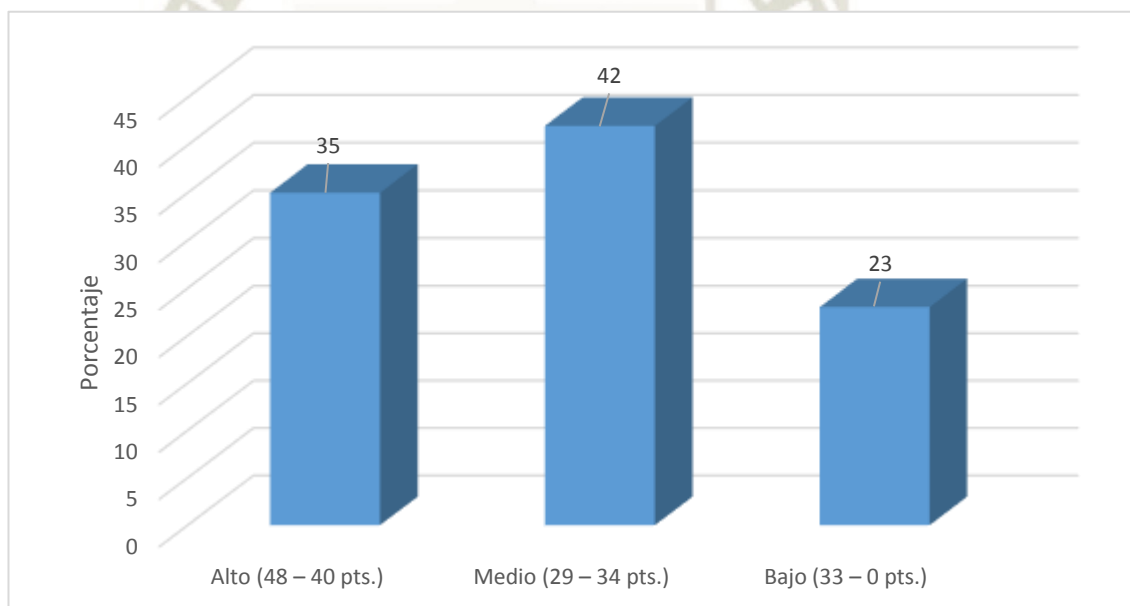
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO DE SINTOMATOLOGÍA DE REALIZACIÓN PERSONAL**

Grado de Realización Personal	N°	%
Alto (48 – 40 pts.)	21	35
Medio (29 – 34 pts.)	25	42
Bajo (33 – 0 pts.)	14	23
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 15

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO DE SINTOMATOLOGÍA DE REALIZACIÓN PERSONAL**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En cuanto a la realización personal, los trabajadores investigados en los más altos porcentajes (42% y 35%) muestran actitudes y comportamientos que los califican de grado medio y alto, respectivamente. Solo el 23% califican de grado bajo.

TABLA N° 16

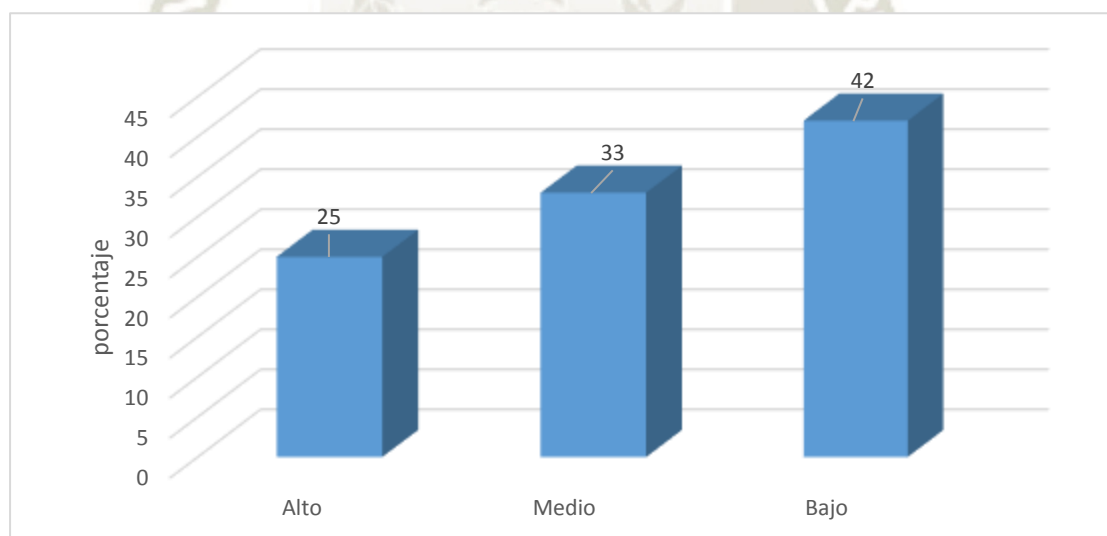
**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO GLOBAL DE SINTOMATOLOGÍA DEL SÍNDROME DE
BURNOUT**

Grado Global de Sintomatología	N°	%
Alto	15	25
Medio	20	33
Bajo	25	42
TOTAL	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

GRAFICO N° 16

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN GRADO GLOBAL DE SINTOMATOLOGÍA DEL SÍNDROME DE
BURNOUT**



Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

En la presente tabla se observa que los trabajadores investigados un 42% un grado sintomatológico bajo de Síndrome de Burnout, en lo que se refiere a desgaste emocional, despersonalización y realización personal. El 33% presenta un nivel medio y el menor porcentaje, 25% presenta un grado alto de sintomatología del Síndrome de Burnout. Más de la mitad de dichos trabajadores presentan de menos a más síntomas del Síndrome de Burnout.

TABLA N° 17

**TRABAJADORES DE LA EMPRESA TUBERÍAS Y GEOSISTEMAS DEL PERÚ
SEGÚN ASOCIACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORALES CON EL
SÍNDROME DE BURNOUT**

Grado de Sintomatología	Alto		Medio		Bajo		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Factores de Riesgo								
Presentes	8	13	4	7	6	10	18	30
Ausentes	7	12	16	17	17	28	40	67
En duda	0	0	0	0	2	3	2	3
TOTAL	15	25	20	33	25	42	60	100

Fuente. Elaboración propia. Arequipa, 2018

$$GL (3 - 1) (2 - 1) = 2$$

$$X^2 5\% = 5.95$$

La prueba del X^2 nos demuestra que existe una alta asociación entre los factores de riesgo laborales con el Síndrome de Burnout en los trabajadores investigados.

DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

Dentro de la investigación sobre riesgos laborales que se relacionan con el Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú, se da visto por conveniente analizar, discutir y comentar los resultados obtenidos, por lo que a continuación exponemos que, respecto al contenido de las tablas N° 6 al N° 11 sobre los riesgos laborales, los resultados señalan que más de la cuarta parte de los trabajadores indican la presencia de los factores de riesgo: inestabilidad laboral, la no posibilidad de posibilidad de progreso, inseguridad y preocupación ante la inclusión de equipos y nueva tecnología e insatisfacción por las estrategias para el desarrollo del trabajo. Al análisis de estos resultados, se tiene que esta situación pone en peligro al grupo de trabajadores, ya que el grupo aunque pequeño va a desestabilizar al grupo general influyendo negativamente, ya que desequilibra la espera psicoemocional en conjunto.

Al contrarrestar estos resultados con los de los autores: Prieto y robles (2002) en su estudio sobre Burnout en médicos en España; Del Rio y Perezagua, (2003) Burnout en enfermeras de un hospital en Toledo, llegaron a conclusiones similares al del presente estudio.

Martínez y Del Castillo en el 2003, al respecto también encontró la prevalencia de Burnout en los médicos del Área Sanitaria de Talavera de la Reyna, atribuida por la presencia de factores de riesgo institucionales: insatisfacción ante la asignación de funciones, remuneraciones inadecuadas, falta de coherencia grupal y ambiente hostil, entre otros.

Aranda, Pando y Torres en el 2005 en la investigación: Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en médicos de familia mexicanos concluyeron que tanto las asociaciones significativas y laborales que se comportaron como factores de riesgo se inclinaría hacia la dimensión “Agotamiento emocional”.

Quiroz y Saco (2003) en el Cusco en su estudio: Factores Asociados al Síndrome de Burnout en médicos y enfermeras del Hospital Sur Este de EsSalud, concluyeron que los factores de riesgo influyen directamente en dicho síndrome.

Como se puede ver, el problema de salud “Síndrome de Burnout” afecta a los trabajadores cuando la presencia de factores laborales o institucionales no se erradican o se resuelven



CONCLUSIONES

PRIMERA: Los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú investigados pertenecen a los ciclos vitales de adulto joven y maduro, son del género masculino en su totalidad. Más de la cuarta parte son solteros y casados en más del 50%; en más del 80% están asignados a producción. Los factores de riesgo laborales a los que mayormente están expuestos son: Trabajo semanal de 48 horas, inestabilidad laboral, la no posibilidad de progreso, inseguridad y preocupación ante la inclusión de equipos nuevos e insatisfacción por las estrategias usadas en el trabajo.

SEGUNDA: El desgaste laboral o Sd. de Burnout de los colaboradores de Tuberías y Geosistemas del Perú se encuentra ubicado en un nivel promedio, lo que significa que se encuentra en una situación de riesgo, y debe ser tomada en consideración.

TERCERA: La asociación que hay entre los factores de riesgo laborales y la sintomatología del Síndrome de Burnout en los trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú es directa.

CUARTA: Los colaboradores muestran una actitud laboral positiva, que hace posible un clima laboral y convivencia sana y agradable

QUINTA: En relación a las tres dimensiones que comprometen el Sd. De Burnout, la dimensión de agotamiento emocional, es la que presenta menos incidencia, lo cuál beneficia a la empresa, ya que estas manifestaciones son las definitorias en el desencadenamiento del Síndrome de Burnout.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los directivos de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú.

PRIMERA : Al área de recursos humanos evaluar periódicamente el trabajo en los puestos de la Empresa a fin de identificar irregularidades en el contenido del trabajo y someterlas a estudio para la modificación a que hubiera lugar.

SEGUNDA : Al área de servicio social realizar estudios similares con enfoques diferentes a fin de descubrir exigencias psicosociales probables en la empresa con extensión a otras análogas: compensaciones, liderazgo, desarrollo en el trabajo, entre otros.

TERCERA : A la gerencia programar, implementar y evaluar acciones de salud mental dirigidas a los trabajadores que presentan sintomatología del Síndrome de Burnout a fin de lograr en ellos el control del síndrome.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gutiérrez Villar Odalis Desiree.: Prevalencia del síndrome de Burnout y factores laborales asociados en el profesional de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital Militar Central. Lima, 2006
2. Rosas Eneses, Sandra Lorena, Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout) en el Personal de Enfermería del Hospital General de Pachuca. México. 2006
3. Ibáñez y Vilaregut, Prevalencia del síndrome de burnout y el estado general de salud en un grupo de enfermeras de un hospital de Barcelona, España 2004
4. López Carmen, Zegarra Ángela y Cuba Víctor: Factores asociados al síndrome de Burnout en enfermeras de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo almenara Irigoyen. Lima, 2006
5. Sandra Lorena Rosas Meneses: Síndrome De Desgaste Profesional (Burnout) En El Personal De Enfermería Del Hospital General De Pachuca. México. 2006
6. Gomero, Palomino, Ruiz y Llap: “El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation”, 2005
7. Peralta y Pozo: “Factores asociados al síndrome de burnout en el equipo de salud asistencial del Hospital de Apoyo Huanta (Ayacucho), 2006
8. Prieto y Robles : Burnout en médicos de atención primaria de la provincia de Cáceres. España 2002
9. Maslach, C. y Jackson, S.E.: Maslach Burnout Inventory 2da edición Palo Alto, California. Consulting Psychologists Press. 1986
10. Carolina Aranda Beltrana, José Lopez Gonzalez, José Horacio Barraza Salas, Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México, Revista Colombiana de Psiquiatría, 2013, Vol. 42. Núm. 2. páginas 167-17
11. Carolina Aranda Beltrán, Manuel Pando Moreno, José Guadalupe Salazar Estrada: Síndrome De Burnout En Trabajadores De Diversas Actividades Económicas En México, Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología, 8(2), 23-28. 2015

12. Castro, L.: Influencia del clima laboral en el síndrome del burnout. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala. 2012
13. García, R.: La Productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo. España: Editorial Club Universitario. 2011



ANEXOS





ANEXO N° 1
INSTRUMENTOS

PRIMER INSTRUMENTO

Formulario de Preguntas

Marcar con una X en los espacios en blanco, según corresponda

I. Factores asociados

1.1. Sociodemográficos

1. Edad

25 – 34 años ()

35 – 44 años ()

45 – 54 años ()

55 a más años ()

2. Genero

Masculino ()

Femenino ()

3. Estado Civil

Soltero ()

Casado ()

Divorciado ()

Viudo ()

1.2. Laborales

4. Años de Servicio

Más de 10 años ()

Menos de 10 años ()

5. Modalidad de Trabajo

Almacén ()

Producción ()

6. Turno

Mañana ()

Tarde ()

Noche ()

7. Número de horas por semana

18 horas ()

36 horas ()

54 horas ()

8. Le satisface o está de acuerdo con la modalidad de turnos

Si ()

No ()

Le es indiferente ()

9. Le afecta el pensar en las posibilidades de no progreso en su trabajo
Si ()
No ()
Le es indiferente ()
10. Cuando en la Empresa se pone en práctica algún nuevo equipo y/o tecnología, se siente inseguro y preocupado
Si ()
No ()
Le es indiferente ()
11. La Empresa le ofrece estabilidad laboral
Si ()
No ()
Le es indiferente ()
12. Tipo de relación interpersonal que mantiene con compañeros y/o jefes es:
Adecuada ()
Inadecuada ()
13. Se siente a gusto con el haber o salario que percibe
Si ()
No ()
Le es indiferente ()
14. Se siente a gusto con las estrategias para el trabajo usadas en la Empresa
Si ()
No ()
Le es indiferente ()
15. En la empresa Ud. tiene opción de progreso
Si ()
No ()

INVENTARIO PARA DETERMINAR SINDROME DE BURNOUT

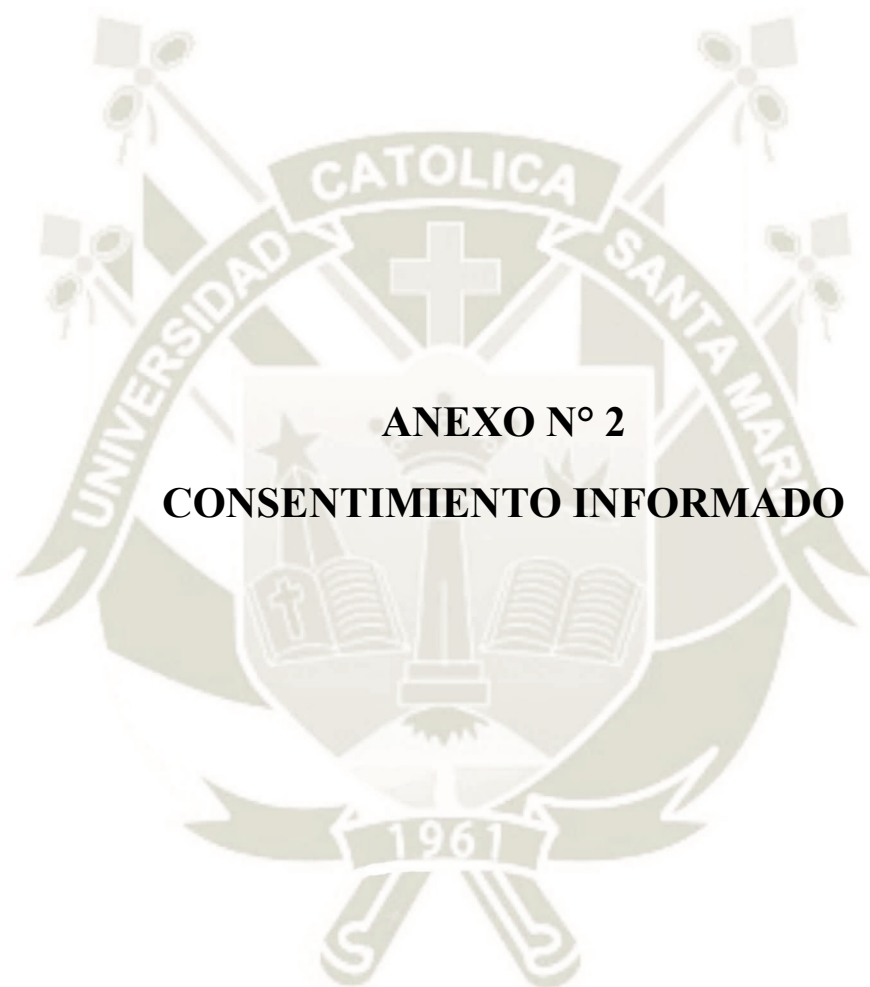
Las siguientes son 22 declaraciones que hablan acerca de los sentimientos relacionados al trabajo. Por favor, lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, escriba un “0” (cero) en el espacio provisto. Si usted ha tenido este sentimiento, indique cuán frecuente lo ha sentido escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así. La escala de frecuencia de los sentimientos es según sigue:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

B) Afirmaciones: MBI

AFIRMACIONES	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar							
4. Comprendo fácilmente como se sienten los trabajadores							
5. Creo que trato a algunos trabajadores como si fueran objetos impersonales							
6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo							
7. Trato muy eficazmente los problemas de los trabajadores							
8. Me siento “quemado” por mi trabajo							
9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas							
10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12. Me siento muy activo							
13. Me siento frustrado en mi trabajo							
14. Creo que estoy trabajando demasiado							
15. Realmente no me preocupa lo que ocurre a mis trabajadores							
16. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17. Puedo crear fácilmente una atmosfera relajada con mis trabajadores							
18. Me siento estimulado después de trabajar con el personal de trabajo							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20. Me siento acabado							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22. Siento que los trabajadores me culpan por alguno de sus problemas							
TOTAL							

Fuente: MASLACH, C. Y JACKSON, S.E. (1986): Maslach Burnout Inventory. Manual research Edition. University of California. Consulting Psychologist Press. Palo Alto.



CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones : Universidad Católica de Santa María

Investigadora : Valverde Quiroz, Natalia

Título : Factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Tuberías y Geosistemas de la empresa Tuberías y Geosistemas del Perú. Arequipa, 2018

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Factores de riesgo asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa Tuberías y Geosistemas de la empresa Tuberías y Geosistemas del Perú. Arequipa, 2018”. Este es un estudio desarrollado por investigadora de la Universidad Católica de Santa María. Estoy realizando este estudio para describir los factores de que intervienen en el Síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa de tuberías y Geosistemas del Perú.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le procederá con la aplicación de un cuestionario anónimo, compuesto de preguntas de opción múltiple.

Riesgos:

Ninguno.

Beneficios:

Usted contribuirá con el recojo de información para su posterior presentación

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con su institución.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que

participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

La información de sus resultados será guardada y usada posteriormente para otros en beneficio de su institución.

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la UCSM Arequipa de la Escuela de Postgrado 054382038 Anexo 1120.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante
Nombre:
DNI:

Fecha

Testigo
Nombre:
DNI:

Fecha

Investigador
Nombre:
DNI:

Fecha