

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**



**T E S I S**

**Síndrome de Burnout asociado a factores laborales en el  
sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco –  
2023**

**Para optar el título profesional de:**

**Médico Cirujano**

**Autora:**

**Bach. Gianela Xiomara ZEVALLOS MAXIMILIANO**

**Asesor:**

**Mag. Dolly Luz PAREDES INOCENTE**

**Cerro de Pasco – Perú – 2024**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN**

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**



**T E S I S**

**Síndrome de Burnout asociado a factores laborales en el  
sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco –**

**2023**

**Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:**

---

**Dr. Guillermo GAMARRA ASTUHUAMAN**  
**PRESIDENTE**

---

**Dra. Nancy Beatriz RODRÍGUEZ MEZA**  
**MIEMBRO**

---

**Mag. Miguel Ángel VENTURA JANAMPA**  
**MIEMBRO**

 PERÚ	 Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	VICERECTORADO ACADÉMICO	FACULTAD DE MEDICINA HUMANA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
---	---	----------------------------	--

**INFORME DE ORIGINALIDAD N° 019-2023**

La Unidad de Investigación de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

**Presentado por:**

**ZEVALLOS MAXIMILIANO, GIANELA XIOMARA**

Escuela de Formación Profesional  
MEDICINA HUMANA

Tipo de Trabajo:

**TESIS**

Título del Trabajo:

**SÍNDROME DE BURNOUT ASOCIADO A FACTORES  
LABORALES EN EL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA HUARON- CERRO DE PASCO – 2023**

Asesor:

**Mg. Dolly Luz PAREDES INOCENTE**

Índice de Similitud: 6%

Calificativo

**APROBADO**

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 18 de diciembre de 2023

  
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA  
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN  
**Dr. Sanvoro L. HORRAS COSME**  
JEFE DE UNIDAD

Sello y Firma del Responsable  
de la UI

## **DEDICATORIA**

En primera instancia quiero agradecer a Dios por haber sido mi fortaleza en todo el tramo de mi carrera, en segunda instancia a toda mi familia quien con sus buenos deseos y apoyo incondicional me ayudo a lograr mis sueños.

Pero sobre todas las cosas quiero agradecer a mis padres por ser mis pilares de vida ya que sin ellos no hubiera podido lograr alcanzar mis metas.

Un beso al cielo por mis papitos que se volvieron en ángeles los cuales del cielo velan por nosotros.

## **AGRADECIMIENTO**

Es mi deber agradecer a todos los Doctores, administrativos y todo el personal que labora en la Facultad de Medicina de mi alma mater la cual es la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por su increíble labor para poder sacar adelante a todos sus estudiantes que se educan en sus aulas como mi persona.

Del mismo modo quiero agradecer a todo el personal que labora en el Benemérito Hospital Dos de Mayo, Hospital Guillermo Almenara y Hospital Román Egoavil Pando por acogerme y compartir conmigo sus conocimientos para alcanzar mis metas.

## RESUMEN

La investigación, “Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023”, se desarrolló con el objetivo general de establecer la existencia de factores labores que están asociadas a la prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera. Metodología: Investigación, descriptivo, transversal y prospectivo, con diseño no experimental. Tuvo como muestra a 122 trabajadores de una empresa minera, a los que se le aplicaron una encuesta y una ficha de registro de datos. Se obtuvo como resultados que el 16,4% de los trabajadores presenta un alto nivel de Burnout, donde el 91,0% son hombres, con edad entre 26 a 35 años (53,3%), con 2 a 3 hijos (47,5%), ingreso mensual entre S/.1500 a S/.3000 (82,0%), que trabajan hasta 40 horas semanales (68,9%) y cuentan con más de 5 años de antigüedad en la empresa (53,3%). Se pudo comprobar que los factores de ingreso mensual, número de hijos, turno laboral, horas laborales y antigüedad laboral son factores asociadas al síndrome de Burnout en los trabajadores.

**Palabras clave:** Factores laborales, Burnout, trabajadores.

## **ABSTRACT**

The research, "Labor factors related to Burnout Syndrome in workers of a mining company in Cerro de Pasco - 2023", was developed with the general objective of establishing the existence of labor factors that are associated with the prevalence of Burnout syndrome in workers. from a mining company. Methodology: The approach is quantitative, the scope descriptive, cross-sectional non-experimental design. It had 122 workers from a mining company as a sample, to whom a survey and a data record sheet were applied. It was obtained as results that 16.4% of the workers present a high level of Burnout, where 91.0% are men, aged between 26 to 35 years (53.3%), with 2 to 3 children (47.5%), monthly income between S/.1,500 to S/.3,000 (82.0%), who work up to 40 hours a week (68.9%) and have been with the company for more than 5 years (53.3%). It was possible to verify that the factors of monthly income, number of children, work shift, working hours and seniority are factors associated with Burnout syndrome in workers.

**Keywords:** Labor factors, Burnout, workers.

## INTRODUCCION

En la presente investigación abordaremos un tema de investigación que aborda un problema de salud laboral en la población minera, la cual es el sector económico que brinda mayores recursos a la población pasqueña. Las enfermedades laborales repercuten no solo en los trabajadores de la empresa minera en la cual está enfocada la presente investigación.

El síndrome de burnout repercute en el ámbito físico, mental y social del paciente, motivo por el cual el objetivo general de la presente investigación es identificar qué factores laborales se relacionan con la enfermedad antes mencionada. Por ese motivo se enfocó la presente investigación en la población del sindicato de trabajadores, el cual por medio de su presidente permitió la realización del presente trabajo contando con una población de 200 trabajadores de los cuales se seleccionó mediante un muestreo probabilístico una población de aproximadamente 122 trabajadores.

La realización del presente trabajo permitirá que los trabajadores y la empresa minera puedan identificar los factores que inciden para la presentación del trastorno laboral antes mencionado, generando así que el bienestar de sus trabajadores no se repercuta al igual que los niveles de productividad de la empresa y el distrito no se vean afectados.

**La Autora**

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

### CAPÍTULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y planteamiento del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	4
1.3.	Formulación del problema.....	5
1.3.1.	Problema general.....	5
1.3.2.	Problemas específicos.....	5
1.4.	Formulación de objetivos.....	6
1.4.1.	Objetivo general.....	6
1.4.2.	Objetivos específicos.....	6
1.5.	Justificación de la investigación.....	6
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	7

### CAPITULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio.....	9
2.1.1.	Internacionales.....	9
2.1.2.	Nacionales.....	11
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	14
2.2.1.	Síndrome de Burnout.....	14
2.2.2.	Etiología del Síndrome de Burnout.....	17
2.2.3.	Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout.....	19
2.3.	Definiciones de términos.....	20

2.4.	Formulación de hipótesis .....	21
2.4.1.	Hipótesis general .....	21
2.4.2.	Hipótesis específicas .....	21
2.5.	Identificación de variables .....	22
2.6.	Definición operacional de las variables e indicadores.....	23

### **CAPITULO III**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTIFICA**

3.1.	Tipo de investigación.....	25
3.2.	Nivel de investigación .....	25
3.3.	Método de investigación .....	25
3.4.	Diseño de investigación .....	26
3.5.	Población y muestra.....	26
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	27
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos .....	29
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	30
3.9.	Tratamiento estadístico .....	30
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica.....	30

### **CAPITULO IV**

#### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

4.1.	Descripción del trabajo de campo.....	31
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de los resultados .....	31
4.2.1.	Estadística descriptiva .....	31
4.3.	Prueba de hipótesis .....	44
4.4.	Discusión de resultados .....	50

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Sintomatología del Síndrome de Burout .....	16
Tabla 2.	Definición operacional de variables .....	23
Tabla 3.	Validación del instrumento de recolección de datos.....	29
Tabla 4.	Confiabilidad del instrumento de recolección de datos .....	29
Tabla 5.	Nivel de Síndrome Burnout de los trabajadores .....	31
Tabla 6.	Nivel de Cansancio emocional de los trabajadores .....	32
Tabla 7.	Nivel de Despersonalización de los trabajadores.....	33
Tabla 8.	Nivel de Realización personal de los trabajadores.....	35
Tabla 9.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Sexo .....	36
Tabla 10.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Edad .....	37
Tabla 11.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Número de hijos.....	38
Tabla 12.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout e Ingreso mensual .....	39
Tabla 13.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Turno laboral .....	41
Tabla 14.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Horas de trabajo .....	42
Tabla 15.	Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Antigüedad laboral .....	43
Tabla 16.	Comprobación de la hipótesis específica 1.....	44
Tabla 17.	Comprobación de la hipótesis específica 2.....	45
Tabla 18.	Comprobación de la hipótesis específica 3.....	46
Tabla 19.	Comprobación de la hipótesis específica 4.....	47
Tabla 20.	Comprobación de la hipótesis específica 5.....	48

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores .....	32
Figura 2.	Nivel de Cansancio emocional de los trabajadores .....	33
Figura 3.	Nivel de Despersonalización de los trabajadores .....	34
Figura 4.	Nivel de Realización personal de los trabajadores .....	35
Figura 5.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Sexo .. .....	36
Figura 6.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Edad.. .....	37
Figura 7.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Número de hijos.....	38
Figura 8.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout e Ingreso mensual.....	40
Figura 9.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Turno laboral .....	41
Figura 10.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Horas de trabajo .....	42
Figura 11.	Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Antigüedad laboral .....	43

## **CAPÍTULO I**

### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. Identificación y planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) admitió oficialmente que el síndrome de burnout o desgaste profesional como una enfermedad, catalogado como un trastorno, como consecuencia de un estrés laboral crónico, luego de la revisión de una exhaustiva revisión estadística dado por la CIE-11, de los casos que se presentaron a nivel mundial. Los síntomas de la enfermedad del síndrome de burnout, es el agotamiento emocional, una actitud clínica de despersonalización o tomar distancia del trabajo y una conmoción de ineficacia y de no hacer adecuadamente las tareas, así como, la pérdida de habilidades para la comunicación. Además, dicho reconocimiento como enfermedad entró en vigor 1 de enero de 2022, en la que se contempla también el abuso de videojuegos como trastornos adictivos (1).

Las nuevas encuestas realizadas a nivel mundial, subrayan una realidad esencial sobre el lugar de trabajo y la fuerza laboral de hoy: el agotamiento laboral como problema emocional común en el lugar de trabajo es una crisis internacional

de igualdad de oportunidades que afecta a las empresas, las organizaciones y las personas que trabajan para ellas, las administran o son propietarias de ellas. Para las empresas, el agotamiento puede afectar la productividad, el resultado final y la capacidad de tomar las mejores y más oportunas decisiones cuando se enfrentan a un desastre, escándalo u otra emergencia (2).

La encuesta realizada por una firma de investigación independiente, Edelman Data and Intelligence, entre 20.000 trabajadores de Microsoft entre empleados a tiempo completo o por cuenta propia en 11 países de todo el mundo, entre el 7 de julio y el 2 de agosto de 2022, encontró que casi el 50 % de los empleados y el 53 % de los gerentes dijeron que estaban agotados en el trabajo. El estudio realizado por Irish Tech News en 12.000 empleados en 11 países europeos en octubre de 2022, mostró que los empleados en Irlanda sufren agotamiento y estrés con más frecuencia que los de otras naciones europeas. Y, además, un estudio realizado por McKinsey & Company en febrero de 2022, en 15.000 empleados y 1.000 responsables de la toma de decisiones de recursos humanos en 15 países, incluidos India, Japón, Australia y China, descubrió que casi uno de cada tres empleados en Asia experimentaba síntomas de agotamiento (2).

El agotamiento laboral a largo plazo en los trabajadores no solo se asocia con enfermedades mentales, como la depresión, sino también con una serie de enfermedades físicas, como enfermedades cardiovasculares y dolores musculoesqueléticos. Además, el burn-out está relacionado con el ausentismo. La ocurrencia de agotamiento laboral afecta gravemente la producción normal de las empresas, reduce la productividad e incluso conduce a la pérdida de mano de obra valiosa. Por lo tanto, el desgaste ocupacional, perturba gravemente la salud física

y mental y la eficiencia laboral de los operarios, convirtiéndose en un problema de salud ocupacional que preocupa a investigadores de todo el mundo (3).

El desarrollo de los recursos mineros es inseparable de las contribuciones de los trabajadores de las minas, que son un grupo profesional especial que no solo tiene que hacer frente a un espacio de trabajo pequeño, sino también al impacto de los riesgos laborales como el ruido, polvo y gases producidos por la extracción de oro, plata, zinc, cobre, entre otros. Además, los mineros subterráneos siempre enfrentan amenazas para su vida y salud asociadas con un entorno subterráneo complejo. Por lo tanto, es particularmente importante tener en cuenta la salud de los trabajadores de las fábricas y los mineros, especialmente con estudios en profundidad de los riesgos laborales como el polvo de carbón y los factores que influyen en el agotamiento laboral (4).

La alta presión laboral no solo duplica el riesgo de enfermedad cardiovascular, sino que también se asocia con un mayor riesgo de depresión. Aunque el gobierno peruano ha promulgado el “Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería”, que regula sistemáticamente las condiciones de trabajo y los arreglos organizativos de las minas a tajo abierto y minas subterráneas, sin embargo, varios factores de riesgo ocupacional y presiones laborales aún tienen un gran número de impactos en la salud física. y la salud mental de la mano de obra de los asientos mineros los cuales vienen recibiendo menos atención social (5).

En cuanto a la investigación sobre burn-out laboral en salud ocupacional, un gran número de estudios de investigación se han centrado principalmente en trabajadores médicos, docentes y policías (6); ha habido menos investigación sobre los trabajadores mineros, y estos pocos estudios relacionados con los

mineros se han centrado principalmente en la relación entre los riesgos laborales y las enfermedades profesionales (7).

Se realizó el estudio para examinar la relación entre los factores laborales que influyen en el agotamiento profesional. Sin embargo, los factores de influencia del estudio no incluyeron los factores de riesgo ocupacional presentes en el ambiente de trabajo de los mineros, como el ruido y el polvo de carbón. Por lo tanto, es urgente realizar más investigaciones sobre el agotamiento laboral entre los trabajadores mineros y sus factores influyentes.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

El presente trabajo está enfocado en la población de Pasco, pero en un grupo en específico los cuales representan unos de los principales grupos laborales de nuestra región, que es el sector minero. Por ello este trabajo está delimitado y enfocado en los trabajadores mineros que pertenecen al sindicato de trabajadores de la empresa Huaron que se encuentra ubicado en el distrito de Huayllay.

**Delimitación temporal:** El estudio se desarrolló durante el periodo de enero a junio del año 2023.

**Delimitación social:** El estudio se implementó tomando una muestra representativa de 122 trabajadores de la empresa minera Huaron.

**Delimitación espacial:** El estudio se desarrolló en la empresa minera Huaron ubicada en el distrito de Huayllay, provincia de Pasco, departamento de Cerro de Pasco – Perú.

**Delimitación conceptual:** El estudio abarca el análisis de los factores laborales asociados al síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuáles son los factores de laborales que están relacionados al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

- ¿El número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023?
- ¿El tipo de labor es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023?
- ¿Las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023?
- ¿El turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023?
- ¿La antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023?

## **1.4. Formulación de objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Identificar los factores sociolaborales que se encuentran relacionados al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Determinar si el número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023
- Determinar si el ingreso mensual es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023
- Determinar si las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023
- Determinar si el turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023
- Determinar si la antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023

## **1.5. Justificación de la investigación**

La presente investigación está enfocada en determinar los factores laborales relacionados con el desarrollo del Síndrome de Burnout en mineros pertenecientes al sindicato. El Síndrome de Burnout es una de las principales

enfermedades ocupacionales que viene siendo estudiada principalmente en trabajadores pertenecientes al sector salud, sin embargo, aún son limitados a cantidad de investigaciones sobre prevalencia del síndrome de Burnout en trabajadores del sector minero, pero sobre todo en la región de Cerro de Pasco. Por este enfoque es muy importante la temprana detección del Síndrome de Burnout en los operarios mineros debido a que su prolongada duración del desgaste, perturba no solo la salud mental, sino también la salud física de los mineros, aumentando considerablemente la tasa de ausentismo laboral, lo cual trae consecuencias negativas para la productividad no solo de la empresa minera si no de la región.

La realización de un diagnóstico de las condiciones laborales y como estas se relacionan con el desarrollo del Síndrome de Burnout, permite ayudar no solo a los operarios mineros a mejorar su calidad vida, si no que se logrará una mejora para los distintos sectores relacionados con el sector minero, teniendo en cuenta que representa más del 50% de la economía de la región y a nivel provincial. Siendo en el distrito de Huayllay el principal eje económico y principal fuente de acceso laboral para los comuneros del distrito ya mencionado (8). Por lo cual, la investigación es importante para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que pertenecen al sindicato de la empresa Huaron Pan American Silver que son necesarias para no desarrollar factores estresores dentro del ámbito laboral que se manifiestan en forma de cansancio físico y emocional.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

Dentro de limitaciones que se encontraron para la realización del proyecto es la dificultad para la comunicación con la empresa minera para poder realizar el presente proyecto, motivo por el cual se busca el apoyo directo de los

trabajadores por medio del sindicato, en el cual se realiza reuniones para explicar la importancia del desarrollo de la presente investigación, para mejorar la salud no solo física sino de la importancia del bienestar mental.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes de estudio**

##### **2.1.1. Internacionales**

**Moreno** en su tesis del 2020 titulada “Relación entre las condiciones de trabajo psicosociales y el Burnout de los trabajadores de un Hospital Universitario en Bogotá” desarrollada en Colombia. La investigación tuvo como finalidad establecer la concordancia relacional entre las situaciones laborales con el Síndrome de Burnout en trabajadores de un Hospital. El estudio fue de tipo cuantitativo, transversal y prospectivo. La muestra del estudio estuvo conformada por 390 trabajadores de un hospital universitario, a los cuales se les aplicaron el “Maslach Burnout Inventory” (MBI-GS) y el “Job Content Questionnaire” (JCQ). El estudio obtuvo como resultados que las demandas laborales, el control sobre las demandas laborales y el apoyo social por parte de la empresa concuerdan con el Síndrome de Burnout en los servidores de salud. Además, la tensión laboral se asocia de forma positiva con el agotamiento emocional y la despersonalización, y se relaciona de forma negativa con la realización personal de los trabajadores.

Cabe destacar que las damas tienen un mayor nivel “agotamiento emocional” que los varones (9).

**Fernández y cols.**, publicaron un artículo científico en el 2017 titulado “Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos” en la Revista Anales del Sistema Sanitario de Navarra de España. El cual tuvo como finalidad determinar la influencia que tienen los factores sociodemográficos, laborales y el estilo de vida sobre los trabajadores sanitarios. El estudio fue observacional, descriptivo, no experimental, transversal. Se tuvo un total de 92 trabajadores que participaron de la investigación. Se obtuvo como resultados que el personal sanitario perteneciente al grupo etario joven, los trabajadores con mayor antigüedad laboral, los trabajadores que dormían menos horas y los trabajadores que realizan poco ejercicio físico son los que desarrollan mayores niveles del Síndrome de Burnout (10).

**Ramírez**, publicó un artículo científico en el 2017 titulado “Prevalencia del Síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador” en la Revista International Journal of Developmental and Educational Psychology de España. El estudio tuvo como finalidad determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y la concordancia relacional con los factores sociodemográfico y laborales en trabajadores del sector salud. Se tuvo un total de 166 trabajadores del sector salud que participaron en el estudio. Se utilizaron cuestionarios para medir las variables involucradas en el estudio, los cuales fueron validados por una terna de expertos. El estudio obtuvo como resultados que solo el 4.2% de los trabajadores desarrollaron el Síndrome de Burnout, teniendo que el 26.5% obtiene un nivel alto de agotamiento

emocional, el 25.9% presenta bajos niveles de despersonalización y un 42.2% obtiene buenos niveles de realización personal. El estudio permitió establecer que la antigüedad laboral (mayores de 12 años), altas jornadas laborales (más de 8 horas diarias) y altas cargas laborales (más de 18 pacientes atendidos al día) son factores laborales que se asocian a una mayor prevalencia de niveles altos del Síndrome de Burnout (11).

### **2.1.2. Nacionales**

**Valverde** en su tesis del 2022 titulada “Factores de riesgo laborales asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú. Arequipa, 2018”. La cual tuvo como objetivo determinar la relación de factores laborales con el Síndrome de Burnout en trabajadores. El tipo de estudio fue de campo, de nivel correlacional y de diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, a los cuales aplicaron dos cuestionarios uno para medir el Burnout y otra para los factores labores. Se obtuvo como resultados que la totalidad de trabajadores fueron hombres, donde el 50% de los trabajadores tiene entre 25 a 34 años y principalmente pertenecen al área de producción (83%). En lo relacionado a los factores laborales, se tiene que el 95% de los trabajadores tienen una carga laboral de 48 horas a la semana, el 67% cuentan con estabilidad laboral y solo el 30% siente inseguridad en su puesto de trabajo. En lo relacionado con el Síndrome de Burnout, se tiene que el 42% de los trabajadores presentan un nivel bajo. La tesis permitió evidenciar que los factores de riesgo laborales se relacionan de forma significativa con el Síndrome de Burnout en los trabajadores (12).

**Moncada** en su tesis del 2020 titulada “Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de

Pacasmayo”. La cual tuvo como objetivo concordar cuales son los “factores laborales” predictores del Síndrome de Burnout. La investigación fue no experimental, retrospectivo, de causa – efecto. La muestra del estudio estuvo conformada por 208 trabajadores. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y se diseñó una ficha de registro para las características laborales de los trabajadores. La investigación obtuvo como resultado que el puesto de trabajo y horas de trabajo son variables predictoras del síndrome de Burnout, teniendo así una relación moderada que explica el 19.5% del total del Síndrome de Burnout. Además, se encontró que las horas de trabajo, la edad, estado civil y la promoción laboral son factores predictores del agotamiento emocional, teniendo una relación moderada y explica el 31.7% del total del agotamiento emocional; mientras que el “puesto de trabajo”, horas de trabajo y el nivel de instrucción son factores predictores de la realización personal, teniendo una relación moderada y explicando el 12.2% del total de la “realización personal” de los operarios (13).

**Gavidia** en su tesis del 2018 titulada “Síndrome de Burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales”. La cual tuvo como objetivo establecer las diferencias que existen en el Síndrome de Burnout entre operarios de una empresa minera y pesquera que cuentan con extensas jornadas laborales. El estudio fue de tipo descriptivo – comparativo, que contó con un diseño no experimental – transversal. El estudio contó con un total de 157 trabajadores, de los cuales 134 fueron de una empresa minera y 23 fueron de una empresa pesquera. Como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Se obtuvo como resultados que el 26.8% de los trabajadores tiene desarrollado el Síndrome de Burnout, donde se destaca que el 70.7% de los trabajadores cuenta con un nivel medio de agotamiento

emocional, el 94.3% tiene un nivel alto de despersonalización y el 100% de los trabajadores tiene un nivel bajo de realización profesional. El estudio permitió establecer que no existen diferencia en el nivel del Síndrome de Burnout entre los trabajadores de las empresas mineras y pesqueras. Además, se pudo demostrar que las largas jornadas laborales se encuentran relacionadas con el desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores de ambas empresas (14).

**Tuesta** en su tesis del 2017 titulada “Factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017”. La cual tuvo como objetivo determinar los factores sociolaborales que se encuentran relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios. La investigación fue de tipo observacional, descriptivo, de nivel relacional, prospectivo y diseño transversal. Se tuvo un total de 167 trabajadores que participaron en la investigación, a los cuales se les aplicaron un cuestionario sobre factores sociodemográficos, laborales y síndrome de burnout que fue elaborado por el investigador. Como resultado se obtuvo que casi la totalidad de trabajadores (95.8%) no desarrollaron Síndrome de Burnout. Además, la investigación puso de manifiesto que los factores de buenas relaciones interpersonales, salario adecuado y adecuado ambiente se relacionan de forma significativa con un nivel bajo de agotamiento emocional; mientras que los factores de mayor antigüedad, involucramiento con la vida laboral y la sobrecarga laboral se relacionan de una forma significativa con un mayor nivel de agotamiento emocional. Además, las buenas relaciones interpersonales y el reconocimiento laboral están relacionados con un nivel alto de realización personal (15).

## 2.2. Bases teóricas – científicas

### 2.2.1. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout, psicopatología ocupacional de gran riesgo en la salud ocupacional ha sido definido como un fenómeno psicosocial que aparece como una respuesta crónica por un agotamiento no solo físico, si no que asociado a una fatiga mental y emocional. las cuales se presentan y repercuten en la situación laboral. Está compuesto por tres dimensiones relacionadas pero independientes (16,17,18,19,20):

- Agotamiento emocional: Caracterizado por falta o falta de energía, entusiasmo y sensación de agotamiento de recursos (16,17,18,19,20).
- Despersonalización: Situación en la que el profesional pasa a tratar como objetos a los clientes, a los compañeros ya la organización (16,17,18,19,20).
- Forma personal de realizar el trabajo: Autoevaluación negativamente que se realiza un operario (20).

**Fisiopatología:** Dentro de estas bases podemos sustentarla al concepto de estrés. Si bien la asociación de este término tiene un efecto negativo, no deberíamos generalizarlo al contexto negativo. Debido a que el estrés como tal es una repuesta adaptativa que desarrolla el ser humano, ante una reacción de huida o lucha, que conlleva a la protección y conservación de la especie (21,22).

La información o percepción sobre el estresor es reunido por el tálamo, después se activa el córtex prefrontal (que se encarga de la capacidad de decidir, asociado memoria de corto plazo y atención) y el sistema límbico (que analiza la nueva situación y las experiencias previas). Para concluir con la cascada de respuesta general de organismo, poniendo en acción a la amígdala y al

hipocampo, con la subsecuente activación del complejo hipotálamo-hipófisis, que da inicio a la repuesta hormonal ante la situación de estrés (21,18).

La adaptación al estrés se puede establecer en tres etapas:

1. **Alerta:** Ante la repuesta del agente de estrés, las glándulas suprarrenales son estimuladas por el hipotálamo para que secreten adrenalina. Lo que permitirá un aumento en la producción de energía necesaria para una repuesta inmediata (se aumenta el estado de vigilancia, la frecuencia cardiaca y se produce una vasoconstricción con el objetivo de desplazar los nutrientes a los órganos más esenciales ante la repuesta).
2. **Defensa:** Esta fase se activa cuando la repuesta estresante se prolonga o persiste por un lapso de tiempo. El cortisol es la hormona que seguirá siendo secretada por las glándulas suprarrenales. Esto permitirá mantener los niveles de glucosa en sangre constantes, lo que brindará un flujo adecuado de nutrientes a órganos esenciales como el cerebro, el corazón y los músculos. La adrenalina aporta inmediatamente la energía que se requiere y el cortisol se asegura de que las reservas no sufran disminución. Si la situación estresante no concluye en estas dos fases se pasa a la siguiente.
3. **Agotamiento:** Las subsecuentes alteraciones hormonales crónicas, que se manifiesta con síntomas psicológicos y físicos; “el organismo se desborda en su propia repuesta, las hormonas secretadas comienzan a mostrar menos eficacia y tienden a acumularse en el torrente sanguíneo, generando a su vez una secuencia de eventos negativos” (17,22).

El Burnout representa una patología de importante repercusión ocupacional y social, porque conlleva una gran carga emocional y tiene un elevado impacto sobre los trabajadores en los distintos rubros empresariales.

Entre las principales manifestaciones del Síndrome de Burnout se encuentra el estrés laboral al que son sometidos los trabajadores, lo que es consecuencia de una alta exigencia profesional y una elevada demanda laboral (horas de trabajo) dentro de las organizaciones (23).

El progreso del Síndrome de Burnout presenta una serie de síntomas en los trabajadores, los cuales se pueden dividir psicossomáticos, emocionales y conductuales (24). Uno de los síntomas más frecuentes es el problema para levantarse o el cansancio patológico que sufren los trabajadores. Además, se presentan conductas de distanciamiento, irritabilidad, aburrimiento y desmotivación lo que ocasiona el agotamiento emocional de los individuos produciendo sentimientos de frustración, incompetencia, culpa y autovaloración negativa. Un nivel grave de la sintomatología del Síndrome de Burnout se presenta cuando los operarios hacen uso de automedicación (psicofármacos), presentan ausentismo laboral y hacen uso excesivo del alcohol y drogas.

**Tabla 1. Sintomatología del Síndrome de Burout**

Tipo de síntomas	Descripción
Psicosomáticos	Fatiga crónica
	Dolor de cabeza
	Dolores musculares
	Pérdida del sueño
	Pérdida de peso
	Desordenes gastrointestinales
Emocionales	Irritabilidad
	Ansiedad laboral
	Depresión
	Frustración
	Distanciamiento afectivo
Conductuales	Apatía
	Hostilidad
	Pesimismo
	Ausentismo laboral
	Abuso de sustancias (alcohol y drogas)
	Dificultad de concentración

Fuente: Elaboración propia

Usando el modelo propuesto por Maslach y Jackson se “evalúa la tríada sintomatología constituida por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Mientras que, con el diagnóstico diferencial se evalúa el síndrome depresivo, el síndrome de fatiga crónica y los sucesos de crisis” (25).

### **2.2.2. Etiología del Síndrome de Burnout**

El síndrome de burnout es un trastorno que tiene múltiples factores de riesgo y su etiología es multifactorial. No existe una única causa definitiva del síndrome de burnout, sino que es el resultado de una combinación de factores relacionados con el trabajo, el individuo y el entorno (26). Es evidente que el síndrome de burnout es común en grupos ocupacionales que interactúan cara a cara con las personas.

A continuación, se presentan algunos de las principales causas asociadas al desarrollo del síndrome de burnout:

- **Demanda laboral excesiva:** Una carga de trabajo abrumadora, plazos ajustados, alta presión y demandas físicas o mentales intensas pueden contribuir al burnout. Cuando los empleados se enfrentan constantemente a altos niveles de estrés y no tienen la oportunidad de recuperarse adecuadamente, pueden agotarse emocional y físicamente (27).
- **Falta de control y autonomía:** La falta de control sobre las decisiones relacionadas con el trabajo y la falta de autonomía para tomar decisiones pueden aumentar el riesgo de burnout. Cuando los empleados sienten que no tienen poder ni influencia en su entorno laboral, pueden experimentar frustración y falta de motivación (26,27).

- Desbalance entre esfuerzo y recompensa: Cuando los empleados sienten que están invirtiendo mucho esfuerzo en su trabajo, pero no reciben una recompensa adecuada, ya sea en términos de salario, reconocimiento o crecimiento profesional, pueden desarrollar sentimientos de injusticia y desmotivación, aumentando el riesgo de burnout (26).
- Falta de apoyo social y liderazgo deficiente: La falta de apoyo emocional y social por parte de los compañeros de trabajo, los supervisores o la organización en general puede aumentar el estrés laboral y la sensación de aislamiento. Un liderazgo deficiente, caracterizado por una falta de comunicación efectiva, apoyo y dirección, también puede contribuir al desarrollo del burnout (26,27).
- Valores y expectativas personales: Los empleados que tienen altas expectativas de sí mismos o que tienen un fuerte compromiso con su trabajo pueden estar en mayor riesgo de burnout. Además, aquellos que tienen valores personales que chocan con las demandas del trabajo o que sienten una falta de significado en su labor pueden experimentar agotamiento emocional y desgaste (26,27).
- Desequilibrio entre el trabajo y la vida personal: La falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la incapacidad para desconectar del trabajo y dedicar tiempo suficiente a actividades y relaciones fuera del entorno laboral, puede aumentar la vulnerabilidad al burnout (26,27).

Es importante destacar que estos factores interactúan y se refuerzan mutuamente, y su impacto puede variar según la persona y el contexto laboral. El reconocimiento temprano de los factores de riesgo y la implementación de medidas de prevención, como la promoción de un entorno laboral saludable, el

apoyo social y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, pueden ayudar a reducir el riesgo de desarrollo del síndrome de burnout.

### **2.2.3. Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout**

Diversos estudios a nivel internacional demuestran que el síndrome de Burnout se encuentra asociado a factores sociodemográficos y laborales, destacando que la carga laboral aumenta drásticamente el agotamiento emocional (26). Así también, se tiene que las extensas jornadas de trabajo, las crisis de ansiedad originadas por problemas en el trabajo, la inseguridad y la insatisfacción con el ambiente laboral son generados de malestares y pensamientos negativos en los trabajos, lo que conduce a un defectuoso desempeño laboral.

Muchas empresas del sector productivo, subestiman la relación que existen entre el agotamiento emocional de los trabajadores con el desempeño que pueden obtener de los mismos, ya que se trata de minimizar la importancia del componente emocional en el desarrollo del trabajo (27).

Las exposiciones prolongadas al estrés laboral aunado con grandes cargas laborales, generan bajos niveles de satisfacción laboral, disminuyen la autoestima y realización profesional de los trabajadores. Debido a esto, el estrés laboral producto de los factores estresantes dentro del ámbito laboral, se constituyen como un desequilibrio entre la exigencia profesional y la capacidad de realizarla (28).

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH), establece que algunos rubros laborales requieren de regímenes laborales especiales producto de la misma actividad que realiza, es por esto, que en condiciones de los horarios excesivos, la rotación de turnos, el trabajo en lugares de difícil acceso pueden ocasionar efectos negativos en la salud del trabajador

tanto desde una perspectiva psicológica como física, llegando a producir alteraciones en el estilo de vida de los individuos ocasionando así conflictos internos que se desencadenan en episodios depresivos, ansiosos y síndrome de Burnout en disímiles niveles (14).

En lo relacionado con el rubro de la minería, esta se suele caracterizar por jornadas laborales atípicas, que permiten que los trabajadores se centren en el desarrollo de sus actividades laborales para poder lograr un mayor desempeño y productividad para las empresas, trabajando más de ocho horas consecutivas (14). Además, se debe tener en cuenta, que la mayoría de las actividades mineras son desarrolladas en lugares de difícil acceso y cuentan con un alto riesgo para los trabajadores (14).

### **2.3. Definiciones de términos**

#### **Síndrome de Burnout**

Síndrome de agotamiento ocupacional, es un tipo especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal.

#### **Agotamiento emocional**

Son los desequilibrios que afectan las emociones de los operarios, por ciertas condiciones laborales que son percibidas como riesgosa de enfrentar.

#### **Despersonalización**

El trastorno de despersonalización/desrealización implica un sentimiento persistente o recurrente de estar separado del propio cuerpo o de los procesos mentales, como un observador externo de la propia vida (despersonalización), y/o un sentimiento de estar separado del entorno (desrealización).

## **Factores laborales**

Hace referencia a las “condiciones o características de trabajo en el que se ve envuelto una persona que directa o indirectamente puede influir en su estado de salud y en su vida laboral”.

## **Carga laboral**

Es entendida como la agrupación de requerimientos físicos y mentales a los que se ve impuesto el trabajador durante la jornada laboral.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

Existen factores laborales que se encuentran relacionados al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- El número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.
- El ingreso mensual es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.
- Las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.
- El turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

- La antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

## **2.5. Identificación de variables**

Variable dependiente : Síndrome de Burnout

Variables intervinientes : Sexo

Edad

Variables de supervisión : Número de Hijos

Ingreso mensual

Tipo de contrato

Turno laboral

Horas de trabajo

Antigüedad laboral

## 2.6. Definición operacional de las variables e indicadores

*Tabla 2. Definición operacional de variables*

TIPO DE VARIABLE	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO POR NATURALEZA	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	CATEGORÍAS Y SUS VALORES	INSTRUMENTO
Asociación	Síndrome de Burnout	Signos y síntomas producto del desgaste ocupacional como respuesta prolongada de estrés que tienen los trabajadores en el ámbito laboral que se presentan en forma de fatiga crónica y negación de lo ocurrido.	Cualitativa	Nivel de Burnout	Ordinal	Riesgo Tendencia Burnout	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Intervinientes	Sexo	Condición biológica y física de los trabajadores	Cualitativa	Sexo	Nominal	Masculino Femenino	Ficha de recolección de datos
	Edad	Tiempo de vida de los trabajadores	Cualitativa	Años	Nominal	20 a 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años 46 años a más	Ficha de recolección de datos
Supervisión	Hijos	Número de hijos que tienen los trabajadores	Cualitativa	Número de hijos	Nominal	Sin hijos 1 hijo 2 a 3 hijos Más de 3 hijos	Ficha de recolección de datos

Ingreso mensual	Remuneración económica percibido por los trabajadores	Cualitativa	Nuevos soles	Ordinal	Menos de S/.1,500 S/.1,500 - S/.3,000 S/.3,000 - S/.4,500 Más de S/.4,5000	Ficha de recolección de datos
Horas de trabajo semanal	Número de horas de trabajo semanal	Cualitativa	Horas	Ordinal	Hasta 40 horas Más de 40 horas	Ficha de recolección de datos
Turno laboral	Horario laboral con el que cuentan los trabajadores	Cualitativa	Horario	Nominal	Mañana Tarde Rotativo	Ficha de recolección de datos
Antigüedad laboral	Años de servicio con los que cuenta el trabajador en la empresa	Cualitativa	Años	Ordinal	< 5 años ≥ 5 años	Ficha de recolección de datos

Fuente: Elaboración propia

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación es de tipo aplicada debido a que, en base a los conocimientos teóricos, se desarrollara conocimientos que consoliden las teorías; a partir de la resolución de problemas prácticos. En relación al enfoque de investigación, la investigación cuantitativa permitirá el desarrollo de presente investigación para la cuantificación de los datos obtenidos y su respectivo análisis. (29)

#### **3.2. Nivel de investigación**

La investigación es descriptiva porque tiene como finalidad describir las relaciones asociadas a las variables al igual que las relaciones existentes entre las variables del presente estudio.

#### **3.3. Método de investigación**

La investigación se elaboró siguiendo los lineamientos del método científico, el cual establece un procedimiento verificable y comprobable para el estudio de fenómenos naturales (29). Es así, que se sigue una secuencia lógica

desde el establecimiento e identificación del problema, la formulación de los objetivos e hipótesis, el desarrollo de las bases teóricas científicas, la recolección de los datos y termina con la comprobación de las hipótesis que dan origen a las conclusiones de la investigación.

#### **3.4. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, debido a que los datos son obtenidos de forma natural, es decir, sin intervención o influencia del investigado (29). La investigación es transversal, debido a que la toma de datos se realiza en un periodo determinado el cual es menor a 1 año. La investigación es prospectiva porque los datos serán tomados en el mismo periodo de tiempo en que se realiza la investigación, es decir, en el año 2023.

#### **3.5. Población y muestra**

##### **Población**

La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores operativos de la empresa minera Huaron Pan American Silver ubicada en Cerro de Pasco en el año 2023. El tamaño de la población asciende a un total de 200 trabajadores.

##### **Muestra**

Para la estimación del tamaño de muestra se utilizó la fórmula para estudios transversales analítico. Debido a que no se tienen antecedentes de estudio en la empresa, se utilizó la tasa de prevalencia para trabajadores del sector minero de 0.28 obtenido en el estudio de Gavidia (14). Además, se utilizó un nivel de confianza del 95% y un error de precisión de 0.05.

$$n_0 = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N-1) \times e^2 + Z^2 \times p \times q}$$

Reemplazando:

$$n_0 = \frac{200 \times 1.96^2 \times 0.28 \times 0.72}{(200-1) \times 0.05^2 + 1.96^2 \times 0.28 \times 0.72} = 122$$

El tamaño de muestra estuvo conformado por 122 trabajadores operativos de la empresa Huaron Pan American Silver ubicada en Cerro de Pasco en el año 2023.

### **Muestreo**

Se utilizó un muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95%, debido a que se tiene un limitado acceso a la base de datos de la empresa minera.

### **Criterios de inclusión**

- Trabajadores que acepten participar en el estudio
- Trabajadores que pertenezcan al área operativo de la empresa
- Trabajadores que se encuentran trabajando en el periodo 2023

### **Criterios de exclusión.**

- Trabajadores pertenecientes a otras áreas de la empresa
- Trabajadores que no se encuentren trabajando en el periodo 2023

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Los instrumentos fueron aplicados de forma híbrida por medio del envío del formulario Google a los trabajadores, del mismo modo se realizó la encuesta a los trabajadores que no tengan posibilidades de poder realizar el cuestionario ya mencionado.

Como técnica de investigación se utilizó la observación. Como instrumentos de recolección de datos se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir el nivel de Burnout en los trabajadores (Anexo 1).

Para la recolección de los factores sociolaborales se elaboró ficha de recolección de datos, donde se registran los datos sociodemográficos y laborales de los trabajadores (Anexo 1).

- **Técnica:** Encuesta
- **Instrumentos:**

Ficha de recolección de datos: Nos permite obtener la información relacionada a factores laborales de los trabajadores pertenecientes al sindicato de la empresa Huaron.

Maslach Burnout Inventory (MBI): El resultado de esta encuesta se expresa en tres variables numéricas con los siguientes puntos de corte: CE bajo, no más de 18, CE medio, no más de 19-26 y CE alto, no más de 27. DP bajo, no más de 5, DP media de 6-9 y DP alta, no más de 10. RP baja, no más de 33, RP media de 34-39 y RP alta, no más de 40. Las subescalas de CE y DP muestran un mayor desgaste a una puntuación más alta. La RP funciona en sentido inverso, lo que significa que las puntuaciones bajas tienen un mayor desgaste. Estas tres dimensiones consideran el síndrome de estar quemado como una variable continua que se puede experimentar en diferentes niveles. Aunque no hay puntajes de corte a nivel clínico para determinar si el síndrome de estar quemado existe o no, las puntuaciones altas en AE y DP y bajas en RP son indicaciones de que el síndrome de estar quemado existe.

### 3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos

La validación fue realizada por juicio de expertos, como se muestra en la tabla 3.

**Tabla 3. Validación del instrumento de recolección de datos**

<b>Experto</b>	<b>Nombres</b>	<b>Grado de formación</b>	<b>Institución donde labora</b>
1	Gamarra Ayarza César	Médico Internista	Hospital Dos de Mayo
2	Quispe Sanca David	Magister en Investigación y docencia universitaria	Universidad Peruana Unión
3	Morzan Delgado Johnny	Medicina Cirujano	Hospital Nacional Dos de Mayo

Fuente: Inventario de Burnout (MBI)

La evaluación de la confiabilidad del instrumento de recolección de datos, Inventario de Burnout de Maslach (MBI) se utilizó la prueba de consistencia interna de alfa de Cronbach. Dicha prueba se aplica a cuestionario con preguntas cerradas de tipo politómicas. Según Barrios y Cosculluela (33), establecen que el coeficiente de alfa de Cronbach debe superar el 0.7 para asegurar una fiabilidad adecuada en los instrumentos de recolección de datos.

**Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de recolección de datos**

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,975	22

Fuente: Inventario de Burnout (MBI)

En la tabla 4, se observa que la prueba de alfa de Cronbach obtiene un valor de 0.975, por lo cual se asegura que el Inventario de Burnout de Maslach cuenta con un adecuado nivel de confiabilidad.

Por lo tanto, se aseguran que los resultados obtenidos de la implementación del instrumento de investigación son confiables.

### **3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Los datos fueron revisados, verificados y codificados en el programa Microsoft Excel, estableciéndose así la base de datos primaria. Para el procesamiento de la base de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 que nos permitirá realizar el análisis estadístico correspondiente.

### **3.9. Tratamiento estadístico**

El análisis estadístico de la investigación se dividió en estadísticas descriptivas y estadísticas inferenciales. En el apartado de las estadísticas descriptivas se establecieron la distribución de frecuencia y gráficos de barras para el correspondiente análisis de las variables. Asimismo, en el apartado de estadística inferencial, se procedió con la comprobación de las hipótesis de la investigación, mediante la prueba de Chi Cuadrado, la cual permite establecer la concordancia relacional entre las variables de estudio.

### **3.10. Orientación ética filosófica y epistémica**

Para la realización de la investigación si siguen los lineamientos éticos internacional de mayor relevancia como son el Protocolo de Helsinki y el Reporte de Belmont. Además, todos los participantes serán correctamente informados acerca de la finalidad del proyecto y se protege el anonimato de los trabajadores para respetar su derecho del secreto y la privacidad, evitándose así obtener respuestas sesgadas por miedo a represalias por parte de la empresa.

También la investigación sigue los lineamientos para la realización de investigaciones científicas del Comité de Ética de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Descripción del trabajo de campo

La presente investigación se implementó y desarrolló entre los meses de enero a junio del año 2023 en los trabajadores de la empresa Huaron Pan American Silver ubicado en el distrito de Huayllay, provincia de Pasco, departamento de Cerro de Pasco – Perú.

#### 4.2. Presentación, análisis e interpretación de los resultados

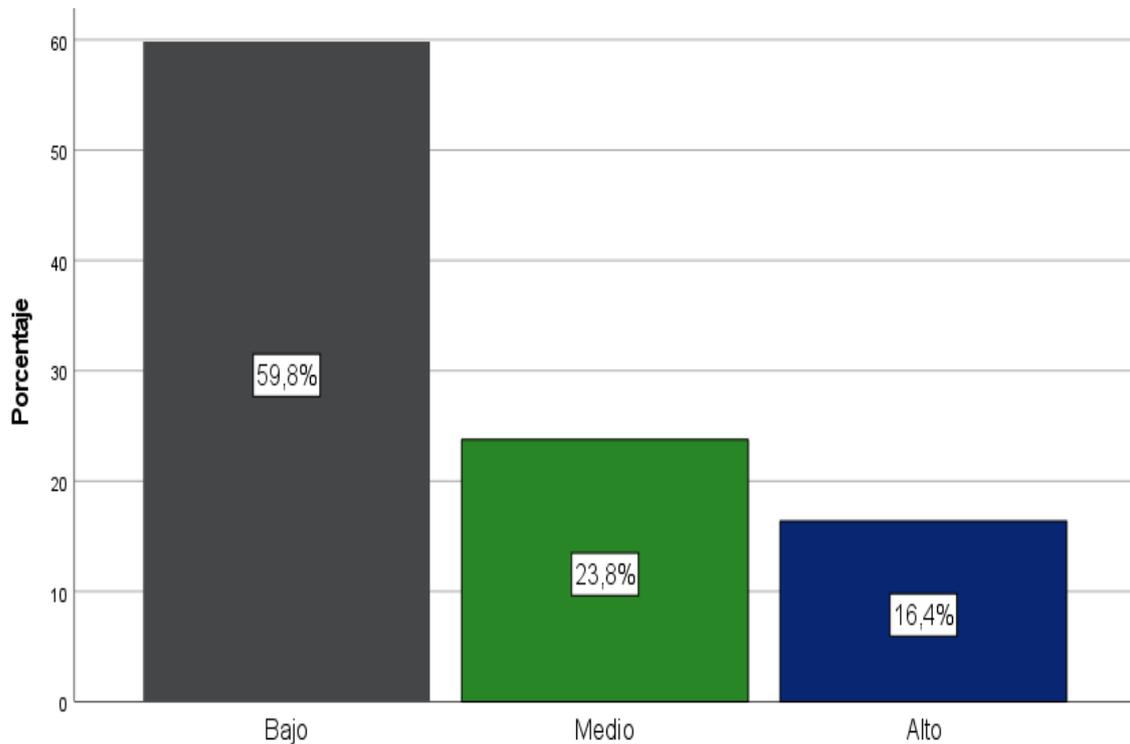
##### 4.2.1. Estadística descriptiva

*Tabla 5. Nivel de Síndrome Burnout de los trabajadores*

<b>Síndrome de Burnout</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	73	59,8
Medio	29	23,8
Alto	20	16,4
Total	122	100,0

Fuente: Inventario de Burnout (MBI)

**Figura 1. Nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores**



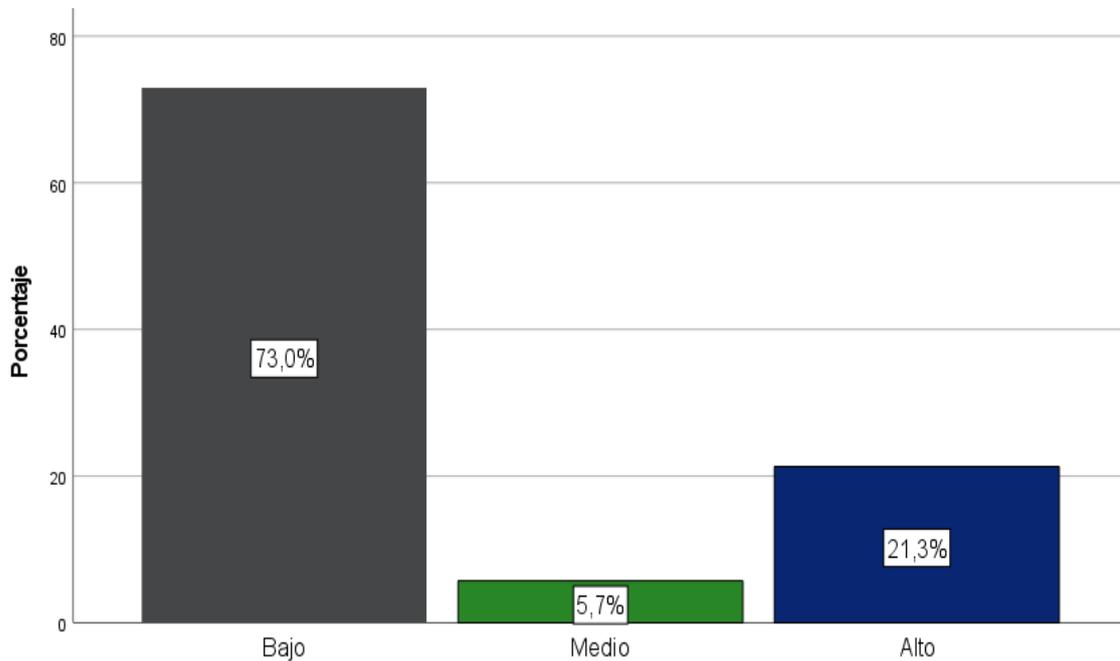
La tabla 5 y figura 1, permite evidenciar el nivel de Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron Pan American Silver, donde se observa que la mayoría de trabajadores (59,8%) presenta un nivel bajo, seguido de un 23,8% de trabajadores que presenta un nivel medio. Además, se tiene que el 16,4% de los trabajadores presenta un nivel alto de Síndrome de Burnout.

**Tabla 6. Nivel de Cansancio emocional de los trabajadores**

<b>Cansancio Emocional</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Bajo	89	73,0
Medio	7	5,7
Alto	26	21,3
<b>Total</b>	<b>122</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Inventario de Burnout (MBI)

**Figura 2. Nivel de Cansancio emocional de los trabajadores**



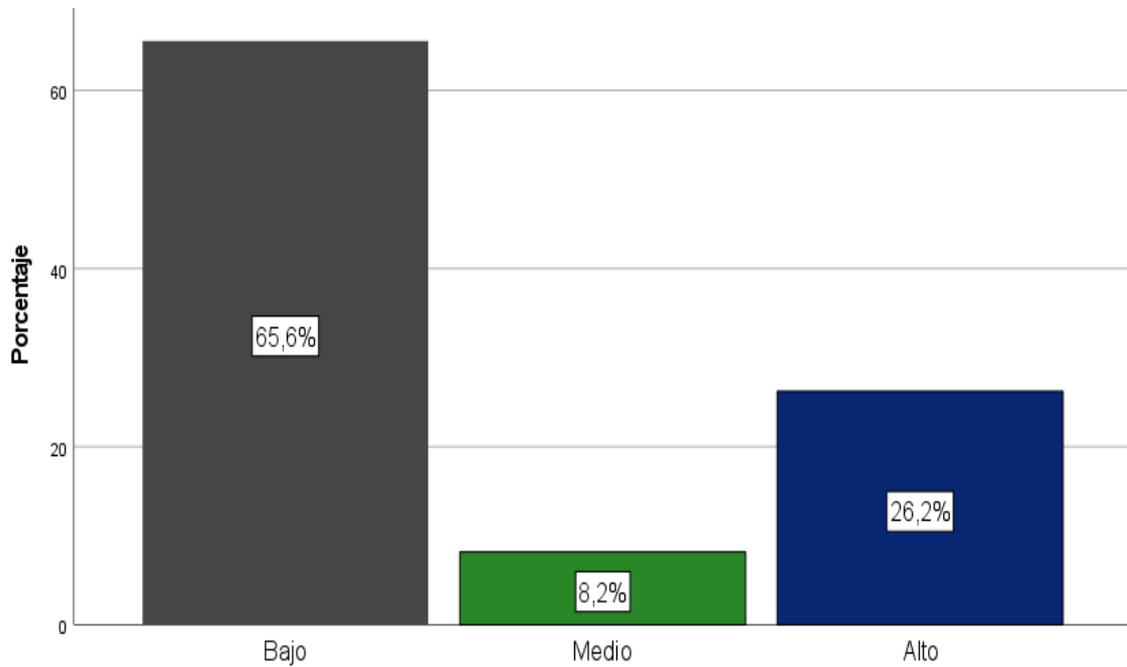
La tabla 6 y figura 2, permite evidenciar el nivel de Cansancio Emocional de los trabajadores de la empresa Huaron Pan American Silver, donde se observa que la gran mayoría de trabajadores (73,0%) tiene un nivel bajo, seguido de un 21,3% de trabajadores que tiene un nivel alto. Además, se tiene que solo el 5,7% de los trabajadores presenta un nivel medio de Cansancio Emocional.

**Tabla 7. Nivel de Despersonalización de los trabajadores**

Despersonalización	n	%
Bajo	80	65,6
Medio	10	8,2
Alto	32	26,2
Total	122	100,0

Fuente: Inventario de Burnout (MBI)

**Figura 3. Nivel de Despersonalización de los trabajadores**



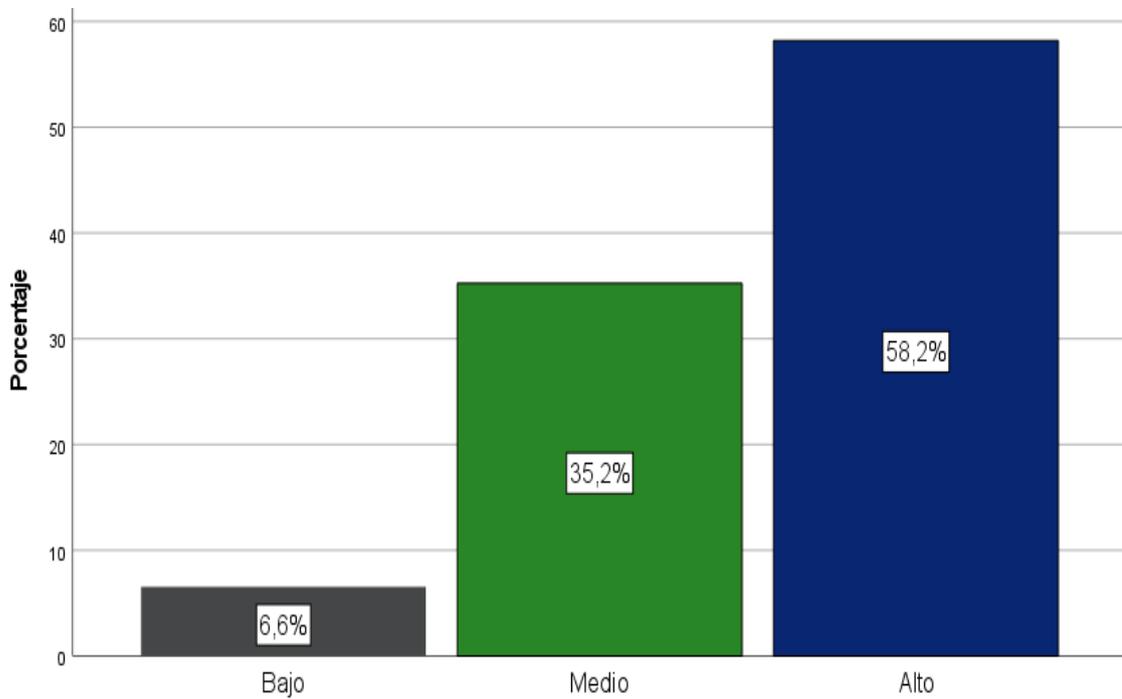
La tabla 7 y figura 3, permite evidenciar el nivel de Despersonalización de los trabajadores de la empresa Huaron Pan American Silver, donde se observa que la mayoría de trabajadores (65,6%) tiene un nivel bajo, seguido de un 26,2% de trabajadores que presentan un nivel alto. Además, se tiene que solo el 8,2% de los trabajadores presenta un nivel medio de Despersonalización.

**Tabla 8. Nivel de Realización personal de los trabajadores**

<b>Realización personal</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Bajo	8	6,6
Medio	43	35,2
Alto	71	58,2
Total	122	100,0

Fuente: Inventario de Burnout (MBI)

**Figura 4. Nivel de Realización personal de los trabajadores**



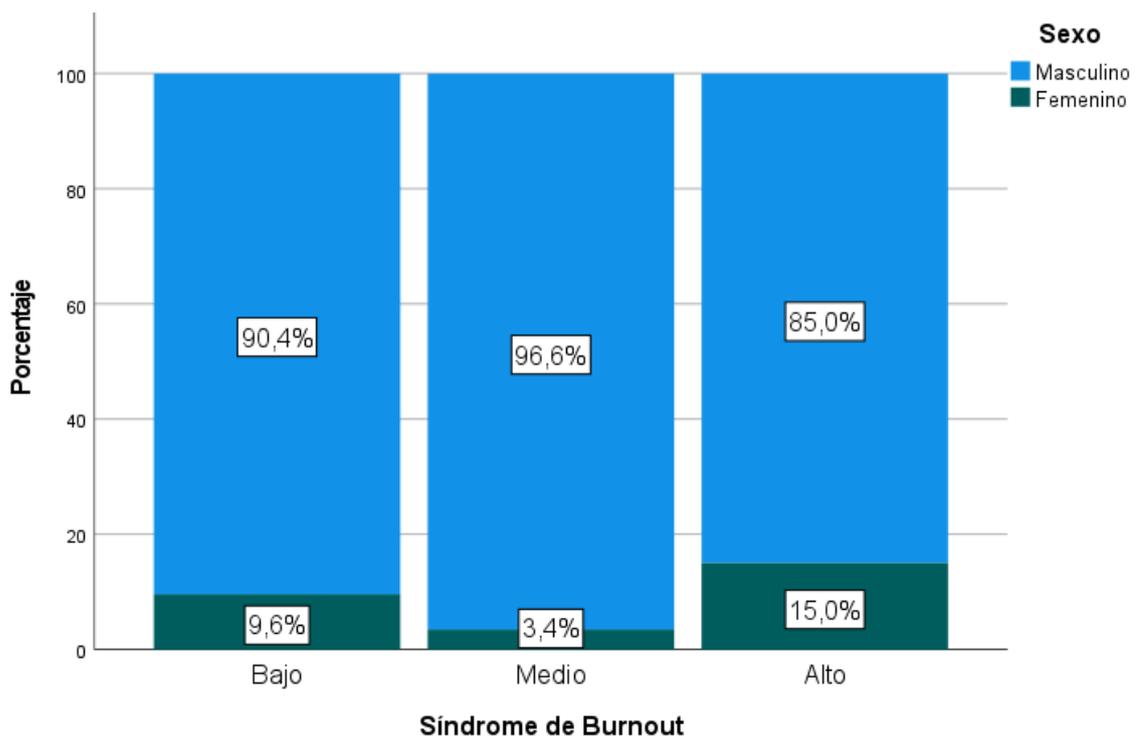
La tabla 8 y figura 4, permite evidenciar el nivel de Realización personal de los trabajadores de la empresa Huaron Pan American Silver, donde se observa que la mayoría de trabajadores (58,2%) poseen un nivel alto, seguido de un 35,2% de trabajadores que presentan un nivel medio. Además, se tiene que solo el 6,2% de los trabajadores presenta un nivel bajo de realización personal.

**Tabla 9. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Sexo**

Sexo	Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)
Masculino	66	90,4%	28	96,6%	17	85,0%	111	91,0
Femenino	7	9,6%	1	3,4%	3	15,0%	11	9,0
Total	73	100,0%	29	100,0%	20	100,0%	122	100,0%

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 5. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Sexo**



Se puede observar que el 91,0% de trabajadores son de sexo Masculino y solo el 9,0% son de sexo femenino. Además, se tiene que, en el grupo de trabajadores con un nivel bajo de Burnout, se observa que el 90,4% son hombres; de igual forma, en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se

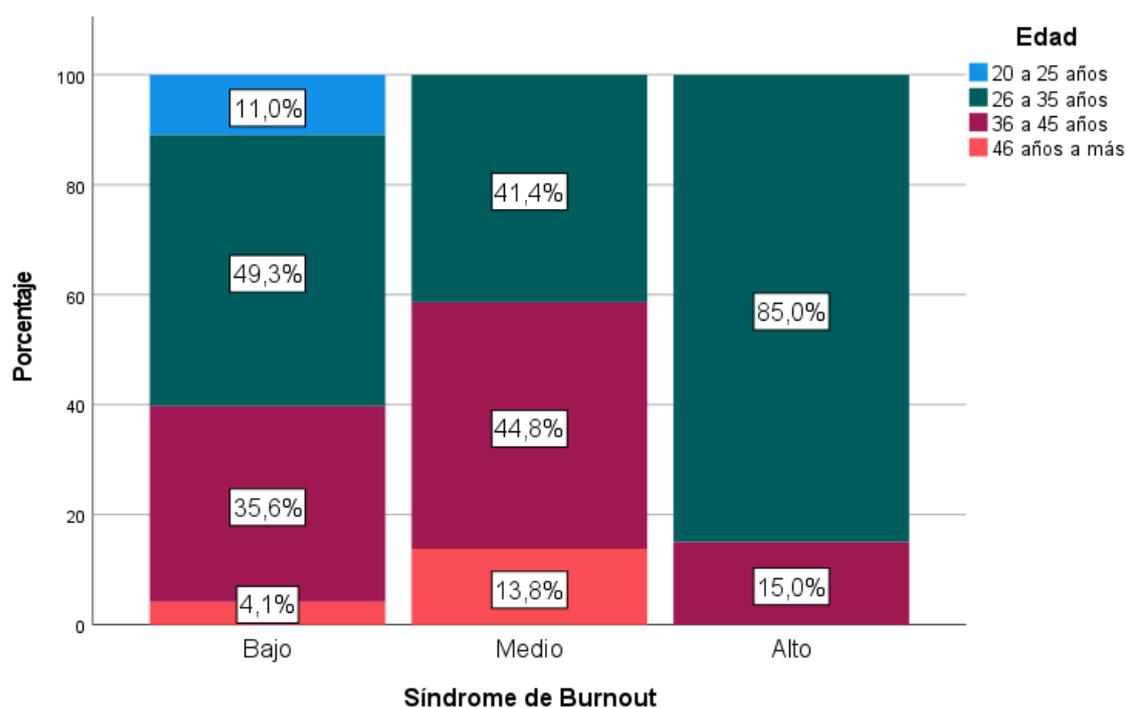
observa que el 96,6% de los trabajadores son hombres; y en el grupo de trabajadores que cuentan con un nivel alto de Burnout, se tiene que el 85,0% son hombres.

**Tabla 10. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Edad**

Edad	Síndrome de Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%(columna)	n	%(columna)	n	%(columna)		
20 a 25 años	8	11,0%	0	0,0%	0	0,0%	8	6,6
26 a 35 años	36	49,3%	12	41,4%	17	85,0%	65	53,3
36 a 45 años	26	35,6%	13	44,8%	3	15,0%	42	34,4
46 años a más	3	4,1%	4	13,8%	0	0,0%	7	5,7
Total	73	100,0%	29	100,0%	20	100,0%	122	100,0%

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 6. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Edad**



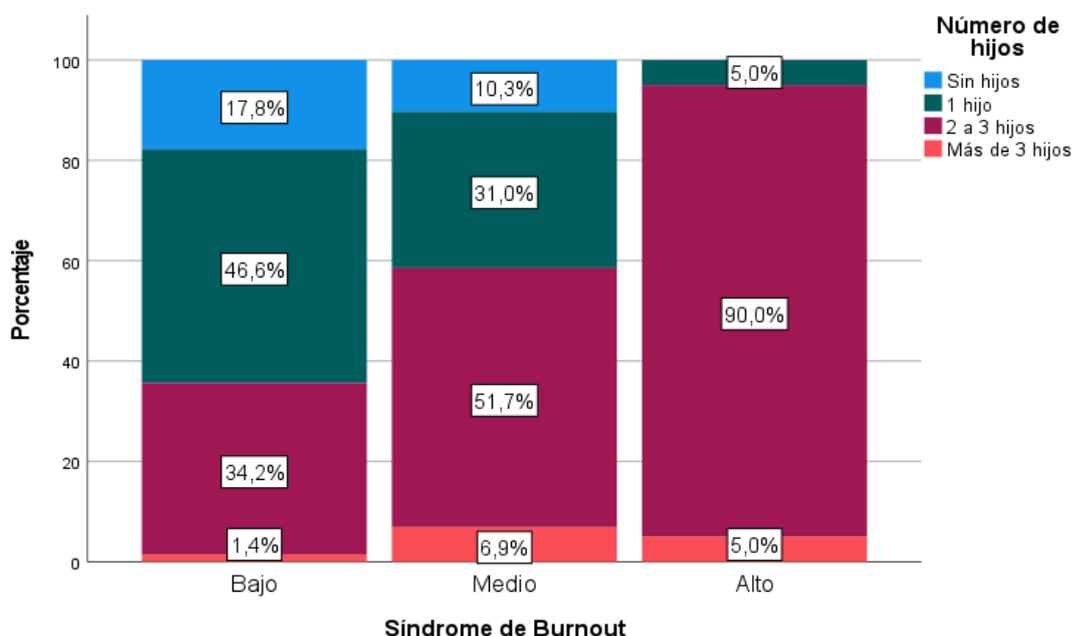
Se puede observar que el 53,3% de trabajadores tiene de 26 a 35 años, seguido de un 34,4% que tiene entre 36 a 45 años. Además, se tiene que, en el grupo de trabajadores con un nivel bajo de Burnout, se observa que el 49,3% tiene entre 26 a 35 años; mientras que, en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se observa que el 44,8% de los trabajadores tiene entre 36 a 45 años; análogamente, en el grupo de trabajadores que cuentan con un nivel alto de Burnout, se tiene que el 85,0% tienen entre 26 a 35 años.

**Tabla 11. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Número de hijos**

Número de hijos	Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)
Sin hijos	13	17,8%	3	10,3%	0	0,0%	16	13,1
1 hijo	34	46,6%	9	31,0%	1	5,0%	44	36,1
2 a 3 hijos	25	34,2%	15	51,7%	18	90,0%	58	47,5
Más de 3 hijos	1	1,4%	2	6,9%	1	5,0%	4	3,3
Total	73	100,0%	29	100,0%	20	100,0%	122	100,0%

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 7. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Número de hijos**



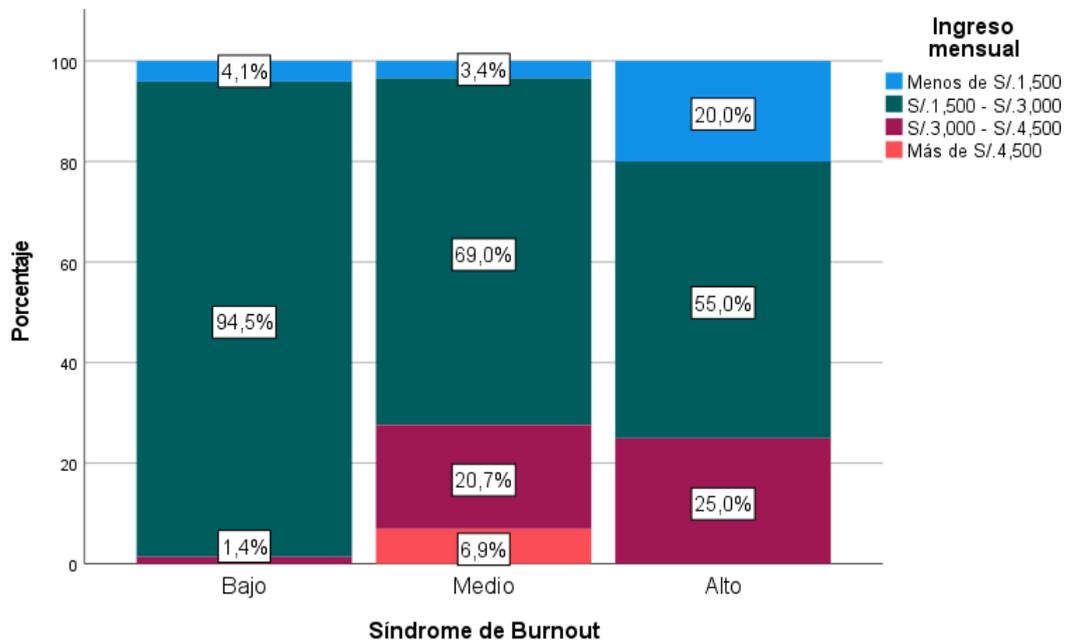
En lo relacionado con el objetivo específico 1, se puede observar que el 47,5% de trabajadores tienen de 2 a 3 hijos, seguido de un 36,1% que tienen 1 hijo. Además, se tiene que, en el grupo de trabajadores con un nivel bajo de Burnout, se observa que el 46,6% tienen 1 hijo; mientras en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se observa que el 51,7% de los trabajadores tienen de 2 a 3 hijos; asimismo, en el grupo de trabajadores que cuentan con un nivel alto de Burnout, se tiene que el 90,0% tienen de 2 a 3 hijos.

**Tabla 12. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout e Ingreso mensual**

Ingreso mensual	Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)
Menos de S/.1,500	3	4,1%	1	3,4%	4	20,0%	8	6,6
S/.1,500 - S/.3,000	69	94,5%	20	69,0%	11	55,0%	100	82,0
S/.3,000 - S/.4,500	1	1,4%	6	20,7%	5	25,0%	12	9,8
Más de S/.4,500	0	0,0%	2	6,9%	0	0,0%	2	1,6
<b>Total</b>	<b>73</b>	<b>100,0%</b>	<b>29</b>	<b>100,0%</b>	<b>20</b>	<b>100,0%</b>	<b>122</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 8. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout e Ingreso mensual**



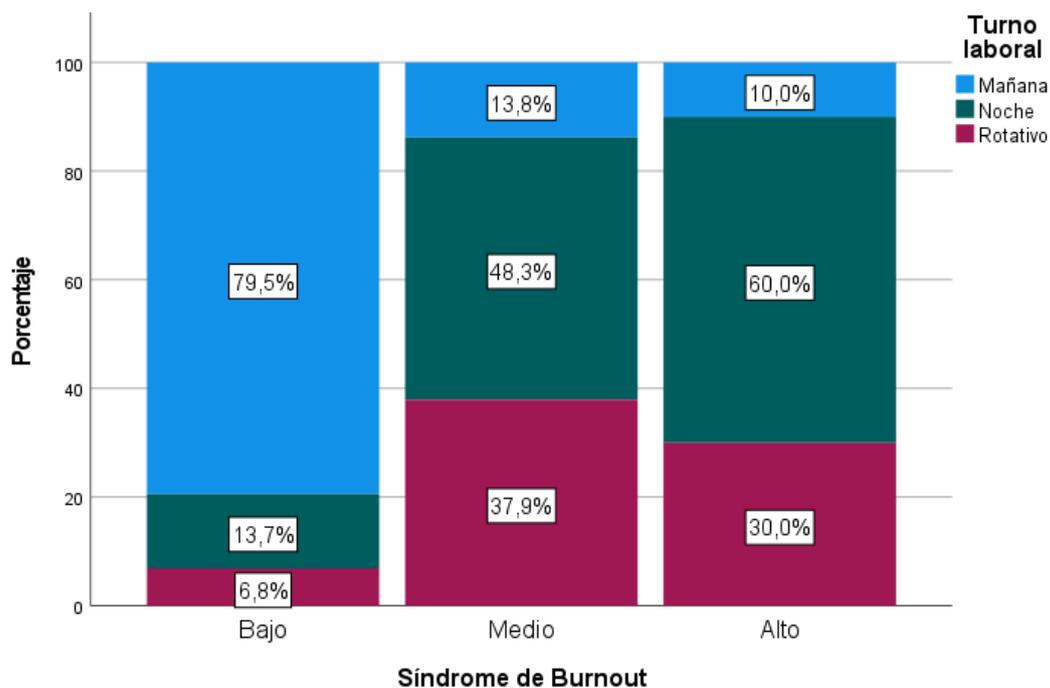
En lo relacionado con el objetivo específico 2, se puede observar que el 82,0% de trabajadores tiene un ingreso mensual de S/.1,500 a S/.3,000. Además, se tiene que, en el grupo de trabajadores con un nivel bajo de Burnout, se observa que el 94,5% cuenta con un ingreso entre S/.1,500 a S/.3,000; asimismo, en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se observa que el 69,0% de los trabajadores tiene un ingreso de S/.1,500 a S/.3,000; análogamente, en el grupo de trabajadores que cuentan con un nivel alto de Burnout, se tiene que el 55,0% tienen un ingreso de S/.1,500 a S/.3,000.

**Tabla 13. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Turno laboral**

Turno laboral	Síndrome de Burnout							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)
Mañana	58	79,5%	4	13,8%	2	10,0%	64	52,5
Noche	10	13,7%	14	48,3%	12	60,0%	36	29,5
Rotativo	5	6,8%	11	37,9%	6	30,0%	22	18,0
Total	73	100,0%	29	100,0%	20	100,0%	122	100,0%

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 9. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Turno laboral**



En lo relacionado con el objetivo específico 3, se puede observar que el 52,5% de trabajadores trabaja de mañana y el 29,5% trabaja de noche. Además, se tiene que, en el grupo de trabajadores con nivel bajo de Burnout, se observa que el 79,5% trabaja en turno mañana; mientras, en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se observa que el 48,3% de los trabajadores trabaja turno

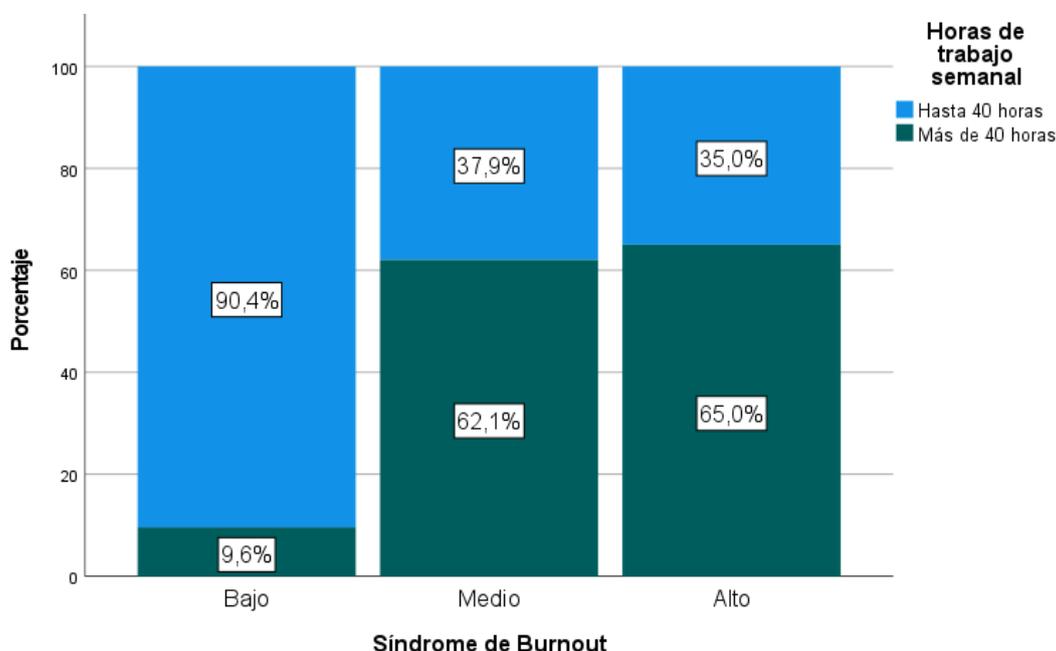
noche; análogamente, en el grupo de trabajadores que cuentan con nivel alto de Burnout, se tiene que el 60,0% trabaja turno noche.

**Tabla 14. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Horas de trabajo**

Horas de trabajo semanal	Síndrome de Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)		
Hasta 40 horas	66	90,4%	11	37,9%	7	35,0%	84	68,9
Más de 40 horas	7	9,6%	18	62,1%	13	65,0%	38	31,1
Total	73	100,0%	29	100,0%	20	100,0%	122	100,0%

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 10. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Horas de trabajo**



En lo relacionado con el objetivo específico 4, se puede observar que el 68,9% de trabajadores trabaja hasta 40 horas y el 31,1% trabaja más de 40 horas a la semana. Además, en el grupo de trabajadores con nivel bajo de Burnout, se

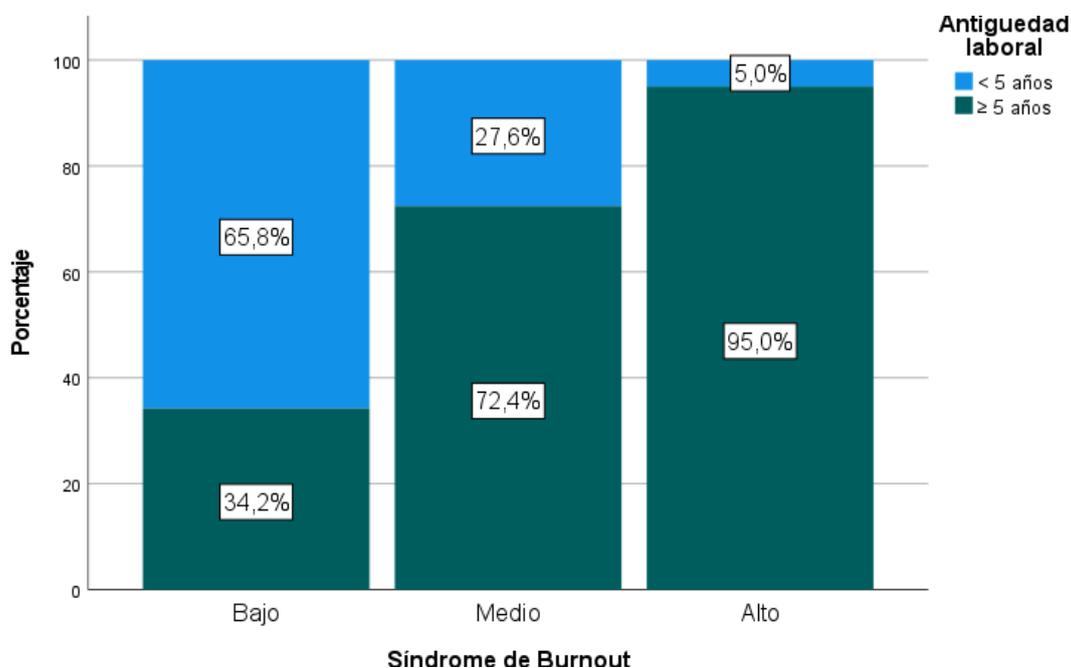
observa que el 90,4% trabaja en hasta 40 horas semanales; mientras, en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se observa que el 62,1% de los trabajadores trabajan más de 40 horas semanales; análogamente, en el grupo de trabajadores que cuentan con nivel alto de Burnout, se tiene que el 65,0% trabaja más de 40 horas semanales.

**Tabla 15. Trabajadores de la empresa minera agrupados según nivel de Burnout y Antigüedad laboral**

Antigüedad laboral	Síndrome de Burnout						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	% (columna)	n	% (columna)	n	% (columna)		
< 5 años	48	65,8%	8	27,6%	1	5,0%	57	46,7
≥ 5 años	25	34,2%	21	72,4%	19	95,0%	65	53,3
Total	73	100,0%	29	100,0%	20	100,0%	122	100,0%

Fuente: Inventario de Burnout (MBI). Ficha de registro

**Figura 11. Distribución porcentual de los trabajadores según nivel de Burnout y Antigüedad laboral**



En lo relacionado con el objetivo específico 5, se puede observar que el 53,3% de trabajadores trabaja más 5 de años en la empresa y el 46,7% trabaja menos de 5 años. Además, en el grupo de trabajadores con nivel bajo de Burnout, se observa que el 65,8% tiene una antigüedad menor de 5 años; mientras, en el grupo de trabajadores con nivel medio de Burnout, se observa que el 72,4% de los trabajadores tiene una antigüedad superior a los 5 años; análogamente, en el grupo de trabajadores que cuentan con nivel alto de Burnout, se tiene que el 95,0% trabaja más de 5 años en la empresa.

### 4.3. Prueba de hipótesis

#### Comprobación de la Hipótesis específica 1

##### Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : El número de hijos no es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

$H_a$ : El número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

##### Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

##### Estadístico de prueba

Chi cuadrado y V de Cramer

**Tabla 16. Comprobación de la hipótesis específica 1**

Chi cuadrado	24,364
p valor	0,000
V de Cramer	0,316

### Decisión estadística

Como  $p = 0,00$  menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

### Conclusión

Se puede establecer que el número de hijos es un factor laboral que está relacionado con el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa minera Huaron – Cerro de Pasco – 2023. Además, el coeficiente de V de Cramer (0,316) indica que esta relación es moderada.

### **Comprobación de la Hipótesis específica 2**

#### Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : El ingreso mensual no es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

$H_a$ : El ingreso mensual es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

#### Estadístico de prueba

Chi cuadrado y V de Cramer

**Tabla 17. Comprobación de la hipótesis específica 2**

Chi cuadrado	30,264
p valor	0,000
V de Cramer	0,352

### Decisión estadística

Como  $p = 0,00$  menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

### Conclusión

Se puede establecer que el ingreso mensual es un factor laboral que está relacionado con el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023. Además, el coeficiente de V de Cramer (0,352) indica que esta relación es moderada.

### **Comprobación de la Hipótesis específica 3**

#### Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : Las horas de trabajo semanal no es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

$H_a$ : Las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

#### Estadístico de prueba

Chi cuadrado y V de Cramer

**Tabla 18. Comprobación de la hipótesis específica 3**

Chi cuadrado	39,437
p valor	0,000
V de Cramer	0,569

### Decisión estadística

Como  $p = 0,00$  menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

### Conclusión

Se puede establecer que las horas de trabajo semanal es un factor laboral que está relacionado con el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023. Además, el coeficiente de V de Cramer (0,569) indica que esta relación es fuerte.

### **Comprobación de la Hipótesis específica 4**

#### Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : El turno laboral no es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

$H_a$ : El turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

#### Estadístico de prueba

Chi cuadrado y V de Cramer

**Tabla 19. Comprobación de la hipótesis específica 4**

Chi cuadrado	54,243
p valor	0,000
V de Cramer	0,471

### Decisión estadística

Como  $p = 0,00$  menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

### Conclusión

Se puede establecer que el turno laboral es un factor laboral que está relacionado con el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023. Además, el coeficiente de V de Cramer (0,569) indica que esta relación es fuerte.

### **Comprobación de la Hipótesis específica 5**

#### Planteamiento de hipótesis

$H_0$ : La antigüedad laboral no es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

$H_a$ : La antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

#### Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

#### Estadístico de prueba

Chi cuadrado y V de Cramer

**Tabla 20. Comprobación de la hipótesis específica 5**

Chi cuadrado	28,874
p valor	0,000
V de Cramer	0,486

### Decisión estadística

Como  $p = 0,00$  menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$ .

### Conclusión

Se puede establecer que la antigüedad laboral es un factor laboral que está relacionado con el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023. Además, el coeficiente de V de Cramer (0,569) indica que esta relación es fuerte.

### **Comprobación de la Hipótesis General**

#### Planteamiento de hipótesis

$H_i$ : Existen factores laborales que se encuentran relacionados al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

$H_0$ : Los factores laborales no se relacionan al Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

<b>Efecto</b>	<b>Criterios de ajuste de modelo</b>			<b>Pruebas de la razón de verosimilitud</b>		
	<b>AIC de modelo reducido</b>	<b>BIC de modelo reducido</b>	<b>Logaritmo de la verosimilitud -2 de modelo reducido</b>	<b>Chi-cuadrado</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Intersección	116,560	178,249	72,560	,000	0	.
Número de hijos	120,080	164,945	88,080	15,520	6	,017
Ingreso mensual	122,600	167,464	90,600	18,040	6	,006
Turno laboral	137,980	188,452	101,980	29,420	4	,000
Horas de trabajo semanal	115,990	172,070	75,990	3,430	2	,180
Antigüedad laboral	122,746	178,827	82,746	10,186	2	,006

### Decisión estadística

Con un  $p = 0,00$  y un nivel de significancia (0,05), se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

### Conclusión

Se establece que los factores turno laboral, antigüedad laboral, ingreso mensual y número de hijos, se encuentran relacionados con el Síndrome de Burnout de los trabajadores de la empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

#### **4.4. Discusión de resultados**

En la presente investigación se pudo comprobar que la existencia de factores laborales que se encuentran asociados al nivel de Burnout en trabajadores de una empresa minera. Donde la cantidad de horas que trabajan a la semana está fuertemente relacionada con el nivel de Burnout ( $p < 0,05$ ), teniendo que los trabajadores que trabajan más de 40 horas a la semana presentan niveles más altos de Burnout. Estos resultados encontrados, guardan relación con el estudio de Ramírez (11), el cual fue realizado en una población de trabajadores del sector salud en Ecuador, donde se pudo determinar que las altas jornadas laborales (más de 8 horas diarias) están relacionadas con la presencia del síndrome de burnout. Además, la investigación desarrollada por Moncada (13) en una población de trabajadores de una empresa avícola, pudo establecer que demasiadas horas de trabajo inciden directamente en la aparición del síndrome de Burnout en los trabajadores. Cabe destacar, el estudio realizado por Gavidia (14) en trabajadores del sector minero y pesquero, donde encontró que las largas jornadas laborales se encuentran relacionadas con el desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores de ambos sectores. Por lo cual, se puede determinar que los empleados que tienen una carga de trabajo excesiva, plazos ajustados o se les

asignan constantemente tareas adicionales sin suficiente apoyo, puede aumentar su nivel de estrés y contribuir al desarrollo del burnout.

Asimismo, se pudo comprobar que la antigüedad laboral es un factor que se encuentra asociado con el nivel de Burnout en los trabajadores de la empresa, minera, teniendo que los trabajadores que cuenta con más de 5 años trabajando en la empresa presentan niveles más altos de síndrome de Burnout. Es así, que el estudio desarrollado por Ramírez (11), establece que los trabajadores del sector salud que cuentan con una mayor antigüedad laboral (12 años), presentan una tendencia de presentar mayor prevalencia de síndrome de Burnout. Los trabajadores que cuentan con una larga antigüedad laboral tienen mayores posibilidades de desarrollar niveles altos de burnout. Esto puede deberse a varios factores, como la acumulación de estrés a lo largo del tiempo, la falta de reconocimiento o promoción profesional, la rutina laboral o la falta de nuevas oportunidades de crecimiento.

Además, en la presente investigación se pudo comprobar que el turno laboral esta relacionado con el nivel de síndrome de Burnout en los trabajadores de la empresa minera, teniendo la mayoría de trabajadores (48,7%) que trabajan en turno noche presentan niveles altos de Burnout. Lo cual se encuentra estrechamente relacionado con los resultados encontrados en el estudio de Fernández y cols (10), quienes determinaron que los trabajadores de una entidad prestadora de salud que dormían menos horas estaban asociados a desarrollar mayores niveles de Burnout, producto de contar con inadecuados turnos laborales, mayormente por trabajar en el turno noche, con lo cual no cumplen con sus horas adecuadas de sueño y ven afectado su desempeño laboral y se generan un ambiente de mayor estrés. El turno laboral nocturno, se caracteriza por tener

una mayor implicancia de carga de trabajo, además de las exigencias físicas y mentales, que puede conllevar a una mayor presión y estrés laboral, lo que aumenta el riesgo de burnout.

También, en la presente investigación se pudo demostrar que el ingreso mensual de los trabajadores es un factor que está asociado al nivel de Burnout en los trabajadores de la empresa minera, donde los trabajadores que cuentan con un nivel de ingreso mensual menor, tienden a presentar mayores niveles de Burnout. Los trabajadores con bajos ingresos no pueden enfrentar de forma correcta los desafíos relacionados con la alta exigencia de trabajo, largas horas laborales, altas expectativas de desempeño y falta de tiempo para el descanso y la vida personal. Esto puede generar un desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, aumentar el estrés y la presión, y aumentar el riesgo de burnout.

Es importante destacar que estos factores laborales no siempre conducen al síndrome de burnout de manera directa, ya que la experiencia y la percepción individual también desempeñan un papel importante. Sin embargo, estos factores pueden contribuir a un entorno laboral estresante que aumenta la vulnerabilidad al síndrome de burnout. Es fundamental que los empleadores y las organizaciones tomen medidas para promover un entorno de trabajo saludable, fomentando el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, brindando apoyo a los empleados y promoviendo estrategias efectivas de manejo del estrés.

## CONCLUSIONES

### **Primera**

El número de hijos es un factor laboral que se encuentra relacionado ( $p < 0,05$ ) de forma moderada ( $V$  de Cramer = 0,316) con el Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

### **Segunda**

El ingreso mensual es un factor laboral se encuentra relacionado ( $p < 0,05$ ) de forma moderada ( $V$  de Cramer = 0,352) Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023..

### **Tercera**

Las horas de trabajo semanal es un factor laboral se encuentra relacionado ( $p < 0,05$ ) de forma fuerte ( $V$  de Cramer = 0,569) con el Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

### **Cuarta**

El turno laboral es un factor laboral que encuentra relacionado ( $p < 0,05$ ) de forma fuerte ( $V$  de Cramer = 0,569) con el Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

### **Quinta**

La antigüedad laboral es un factor laboral que se encuentra relacionado ( $p < 0,05$ ) de forma fuerte ( $V$  de Cramer = 0,569) con el Síndrome de Burnout en el Sindicato de trabajadores de la Empresa Huaron – Cerro de Pasco – 2023.

## **RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a la empresa disminuir la carga laboral de los trabajadores que cuentan con 2 o más hijos, porque son los que presentan un mayor nivel de Burnout debido a que deben atender responsabilidades en el hogar y están sujetos a mayores situaciones estresantes propias de la convivencia familiar con hijos.

### **Segunda**

Se recomienda a la empresa mejorar las condiciones salariales de los trabajadores mediante incentivos por cumplimiento de objetivos o tasas de producción, para que estos se sientan motivados y predispuestos a realizar sus actividades laborales de una mejor manera, evitándose así situaciones estresantes.

### **Tercera**

Se recomienda a la empresa balancear de forma adecuada las horas semanales de trabajo, debido a que los trabajadores que se encuentran expuestos a una mayor cantidad de horas semanales de trabajo presentan inconvenientes en la realización de sus actividades laborales producto de estar sometidos por un tiempo prolongado a situaciones estresantes producto de las actividades laborales, lo cual se manifiesta en una baja del desempeño de los trabajadores.

### **Cuarta**

Se recomienda una mejor gestión del personal, en lo relacionado con los turnos laborales, donde se pueda diseñar horarios rotativos que estén acordes con las horas semanales trabajadas, dando prioridad a los trabajadores que cuentan con mayores horas trabajadas en el turno mañana, debido a que es el turno que genera menos estrés.

## **Quinta**

Se recomienda a la empresa, diseñar un programa de fidelización de los trabajadores para incentivar la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores que cuentan con un mayor periodo de antigüedad en la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado”. [Online].; 2019. Available from: <https://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>.
2. Segal E. Nuevas encuestas muestran que el agotamiento es una crisis internacional. [Online].; 2021. Available from: [https://www-forbes-com.translate.google.com/sites/edwardsegal/2022/10/15/surveys-show-burnout-is-an-international-crisis/?\\_x\\_tr\\_sl=en&\\_x\\_tr\\_tl=es&\\_x\\_tr\\_hl=es-419&\\_x\\_tr\\_pto=sc](https://www.forbes-com.translate.google.com/sites/edwardsegal/2022/10/15/surveys-show-burnout-is-an-international-crisis/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es-419&_x_tr_pto=sc).
3. Shanafelt TD, Boone S, Tan L, Dyrbye LN, Sotile W, Satele D, et al. Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Arch Intern Med* 2012 ; 172 : 1377. 2012 octubre 8; 172(18): p. 1377-1385.
4. Lu Y, Liu Q, Yan H, Liu T. Effects of occupational hazards and occupational stress on job burn-out of factory workers and miners in Urumqi: a propensity score-matched cross-sectional study. *BMJ Ope*. 2022 agosto; 1(1).
5. Ministerio de energía y Minas. D.S. N° 023-2017-EM. [Online].; 2020. Available from: <https://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/LIBROS/RSSO/RSSO2020.pdf>.
6. Khalid A, Pan F, Li P. The Impact of Occupational Stress on Job Burnout Among Bank Employees in Pakistan, With Psychological Capital as a Mediator. 2020; 7(24): p. 410.

7. Van der molen HF, Acciones SJ, Frings-Dresen MH. Exploring Study Designs for Evaluation of Interventions Aimed to Reduce Occupational Diseases and Injuries. *Saf Salud Laboral*. 2016 marzo; 7(1).
8. Esparta D, Tenorio D. Estudio de la dinámica económico - laboral actual y tendencia en Pasco Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2022.
9. Moreno AM. Relación entre las condiciones de trabajo psicosociales y el Burnout de los trabajadores de un Hospital Universitario en Bogotá. (Tesis de titulación). Colombia: Universidad de Los Andes; 2020.
10. Fernández JC, Pérez-Mármol JM, Peralta MI. Influencia de factores sociodemográficos, laborales y de estilo de vida sobre los niveles de burnout en personal sanitario de cuidados paliativos. *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*. 2017; 40(3): p. 421-431.
11. Ramírez MR. Prevalencia del Síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*. 2017; 4(1): p. 241-251.
12. Valverde N. Factores de riesgo laborales asociados al Síndrome de Burnout en trabajadores de la Empresa Tuberías y Geosistemas del Perú. Arequipa, 2018. (Tesis de maestría). Arequipa: Universidad Católica de Santa Marta; 2022.
13. Moncada N. Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo. (Tesis de titulación). Trujillo: Universidad César Vallejo; 2020.
14. Gavidia L. Síndrome de Burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales. (Tesis de titulación). Lima: Universidad Nacional Federico Villarreal; 2018.

15. Tuesta P. Factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. (Tesis de titulación). Lima: Universidad Privada San Juan Bautista; 2017.
16. Mena P, Paucarima D, Vaca G. Síndrome de Burnout en docentes de ciencias médicas Uniandes. Zenodo. 2022; 41(1): p. 13-17.
17. Bridgeman P, Bridgeman M, J. B. Burnout syndrome among healthcare professionals. American Journal of Health-System Pharmacy. 2018; 75(3): p. 147-152.
18. Rotenstein L, Torre M, Ramos M, Rosales R, Guille C, Sen S, et al. Prevalence of Burnout Physicians: A Systematic Review. JAMA. 2018; 320(11): p. 1131-1150.
19. Weigl M. Physician burnout undermines safe healthcare. BMJ. 2022;(378): p. o2157.
20. Ferreira EG, Silva FC, Bento G.G, Soleman SS, Bernardo VM, Da Silva R. Revisão sistemática sobre síndrome de burnout e atividade física em professores. Educación Física y Deporte. 2015;(34): p. 309-330.
21. Bracho-Paz DC. Síndrome de burnout y fatiga laboral. CIENCIAMATRIA. 2020; 6(1): p. 264-294.
22. Del Carmen M, Herman J, Rao S, Hidrue M, Ting D, Lehrhoff S, et al. Trends Associated With Physician Burnout at a Multispecialty Academic Faculty Practice Organization. JAMA Network Open. 2019; 2(3): p. e190554.
23. Vidotti V, Trevisan J, Quina M. Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería global. 2019; 15(55): p. 344-354.
24. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory Estados Unidos: Consulting Psychologists Press; 1986.

25. Aranda C, Lopez J, Barraza J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 2013; 42(2): p. 167-171.
26. Ozkula G, Durukan E. Burnout Syndrome Among Physicians: The Role of Socio-Demographic Characteristics. *Dusunen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences*. 2017; 30: p. 136-144.
27. Karimyar J, Hojat M. The Etiology of burnout syndrome and the levels of stress among nurses. *Journal of Jahrom University of Medical Sciences*. 2014; 12(1): p. 49-57.
28. Mantilla A, Jordan I. El Síndrome de Burnout en Mujeres que realizan estudios en áreas de Ciencias Medicas. *Medware*. 2020; 51(1).
29. Golonka K, Gawłowska M, Mojsa-Kaja J, Marek T. Psychophysiological Characteristics of Burnout Syndrome: Resting-State EEG Analysis. *BioMed Research International*. 2019; 1(1): p. 1–8.
30. Koutsimani P, Montgomery A, Geroganta K. The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Front Psychol*. 2019; 10(284).
31. Hernández R, Fernández C, Baptista M. *Metodología de la investigación México*: McGraw-Hill Education; 2014.
32. Fernández M. Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Persona*. 2002; 5: p. 27-66.
33. Barrios M, Cosculluela A. Fiabilidad. In Meneses J. *Psicometría.*: Editorial UOC; 2013. p. 75–140.

## **ANEXOS**

## ANEXO 1: Instrumentos de recolección de datos

### Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales

Sexo:	<input type="checkbox"/>	Masculino		
	<input type="checkbox"/>	Femenino		
Edad:	<input type="checkbox"/>	20 a 25 años		
	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años		
	<input type="checkbox"/>	36 a 45 años		
	<input type="checkbox"/>	46 años a más		

Ingreso mensual:	<input type="checkbox"/>	Menos de S/.1,500	Turno laboral:	<input type="checkbox"/>	Mañana
	<input type="checkbox"/>	S/.1,500 - S/.3,000		<input type="checkbox"/>	Noche
	<input type="checkbox"/>	S/.3,000 - S/.4,500		<input type="checkbox"/>	Rotativo
	<input type="checkbox"/>	Más de S/.4,5000			

Horas de trabajo semanal:	<input type="checkbox"/>	Hasta 40 horas	Turno laboral:	<input type="checkbox"/>	Mañana
	<input type="checkbox"/>	Más de 40 horas		<input type="checkbox"/>	Tarde
				<input type="checkbox"/>	Rotativo

Antigüedad laboral:	<input type="checkbox"/>	< 5 años	Número de Hijos:	<input type="checkbox"/>	Sin hijos
	<input type="checkbox"/>	≥ 5 años		<input type="checkbox"/>	1 hijo
				<input type="checkbox"/>	2 a 3 hijos
				<input type="checkbox"/>	Más de 3 hijos

## Maslach Burnout Inventory (MBI)

*Fernández (2002)*

Se pide responder a casa una de las frases de la forma más sincera y expresando la frecuencia con la que experimenta estos sentimientos.

Se debe marcar solo una respuesta por cada frase y debe ser evaluada según la siguiente escala:

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	A diario
0	1	2	3	4	5	6

A continuación, se muestran las frases o enunciados que deben ser respondidos:

<b>Enunciados</b>	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros de trabajo.							
5. Creo que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.							
6. Trabajar con compañeros todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.							
8. Me siento “quemado” por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de las actividades que tengo que atender.							
16. Trabajar en contacto directo con compañeros me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros.							

18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los jefes y compañeros me culpan de algunos de sus problemas.							

*Fuente: Fernández (2002)*

## ANEXO 2: Matriz de Consistencia

Título: Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADOR
General	General	General	Dependiente	
¿Cuáles son los factores de laborales que están relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Identificar los factores sociolaborales que se encuentran relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Existen factores laborales que se encuentran relacionados al Síndrome de Burnout en los trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Síndrome de Burnout	Riesgo Tendencia Burnout
Específicos	Específicos	Específicos	Independiente	
¿El sexo es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si el sexo es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	El sexo es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Sexo	Masculino Femenino
¿La edad es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si la edad es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	La edad es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Edad	20 a 25 años 26 a 35 años 36 a 45 años 46 años a más
¿El número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si el número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	El número de hijos es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Hijos	Sin hijos 1 hijo 2 a 3 hijos Más de 3 hijos
¿El ingreso mensual es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si el ingreso mensual es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	El ingreso mensual es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Ingreso mensual	Menos de S/.1,500 S/.1,500 - S/.3,000 S/.3,000 - S/.4,500 Más de S/.4,5000
¿Las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Las horas de trabajo semanal es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Horas de trabajo semanal	Hasta 40 horas Más de 40 horas
¿El turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si el turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	El turno laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Turno laboral	Mañana Noche Rotativo
¿La antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023?	Determinar si la antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	La antigüedad laboral es un factor relacionado al Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa minera en Cerro de Pasco – 2023	Antigüedad laboral	< 5 años ≥ 5 años

## **ANEXO 3: Consentimiento informado**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Soy la Bach. Gianela Xiomara Zevallos Maximiliano estudiante de Medicina Humana de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC). Me encuentro realizando un estudio sobre los factores laborales que se encuentran asociado al síndrome de Burnout en trabajadores de empresas mineras. Para el desarrollo del estudio se necesita de su valiosa colaboración, para lo cual deberá contestar dos breves encuestas que le tomará aproximadamente entre 15 a 20 minutos. La información obtenida será de carácter confidencial y no se le pedirán datos que permitan revelar su identidad ni antes ni después de terminado el estudio. La información será usada con fines académicos y en el ámbito de esta investigación. De aceptar participar, Ud. Afirmo haber sido informado de todos los procedimientos que se emplearan en el proceso de recolección de datos del estudio. En caso de cualquier duda puede contactarse con la investigadora al correo: xiomyz1807@gmail.com

---

He explicado con este proceso y he comprobado su comprensión por el consentimiento

\_\_\_\_\_  
Firma del participante

DNI: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma de la investigadora

DNI:72914275

## ANEXO 4: Validación del instrumento

### Experto 1: Cesar Gamarra Ayarza

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE DATOS DE INSTRUMENTOS

##### Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales

##### Matriz de evaluación de juicio de expertos

#### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	César Gamarra Ayarza
Grado profesional:	Médico cirujano
Área de formación académica:	Medicina interna
Áreas de experiencia profesional:	Medicina interna: hospitalización, consultorio externo
Institución donde labora:	Hospitalización Dos de Mayo
Tiempo de experiencia profesional:	5 años

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Ficha de recolección de datos
Autor (a):	Zevallos Maximiliano, Gianela Xiomara
Objetivo:	Recolectar información acerca de los factores laborales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una empresa minera en Cerro de Pasco, 2023
Dimensiones:	Sexo, Edad, Número de hijos, Ingreso mensual, horas de trabajo semanal, turno laboral y Antigüedad laboral.
Confiabilidad:	No aplica
Escala:	Opciones múltiples
Niveles o rango:	No aplica
Cantidad de ítems:	7
Tiempo de aplicación:	5 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas elaborado por Zevallos Maximiliano, Gianela Xiomara en el año 2023

1.Sexo:

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino

2.Edad:

<input type="checkbox"/>	20 a 25 años
<input type="checkbox"/>	26 a 35 años
<input type="checkbox"/>	36 a 45 años
<input type="checkbox"/>	46 años a más

3.Número de Hijos:

<input type="checkbox"/>	Sin hijos
<input type="checkbox"/>	1 hijo
<input type="checkbox"/>	2 a 3 hijos
<input type="checkbox"/>	Más de 3 hijos

4. Ingreso mensual:

<input type="checkbox"/>	Menos de S/.1,500
<input type="checkbox"/>	S/.1,500 - S/.3,000
<input type="checkbox"/>	S/.3,000 - S/.4,500
<input type="checkbox"/>	Más de S/.4,5000

5. Horas de trabajo semanal:

	Hasta 40 horas
	Más de 40 horas

6. Turno laboral:

	Mañana
	Tarde
	Rotativo

7. Antigüedad laboral:

	< 5 años
	≥ 5 años

**5. Aspectos de validación**

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 80%	Muy buena 81-90%	Excelente 91-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos fundamentales				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				X	
8. Coherencia	Coherencia entre los enunciados, indicadores y dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno				X	

**6. Opinión de la aplicación**

Adecuado

**7. Promedio de la evaluación:**

Promedio de valoración... **Muy buena**

Opinión de aplicabilidad (  ) aplicable (  ) No aplicable

Lima, 24 de enero 2024	42808138	 César Gamarra Ayarza MEDICINA INTERNA CMP 51799 RNE 34096
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI</b>	<b>Firma</b>

**Maslach Burnout Inventory (MBI)**  
**Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales**  
**Matriz de evaluación de juicio de expertos**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	César Gamarra Ayarza
<b>Grado profesional:</b>	Médico cirujano
<b>Área de formación académica:</b>	Medicina interna
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Medicina interna: hospitalización, consultorio externo
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Nacional Dos de Mayo
<b>Tiempo de experiencia profesional:</b>	5 años

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor (a):	Maslach et al., 1986
Objetivo:	instrumento autoadministrado que evalúa estrés crónico en profesionales de la salud y otras profesiones
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una empresa minera en Cerro de Pasco, 2023
Dimensiones:	Agotamiento Emocional (AE, 9 ítems), Despersonalización (DP, 5 ítems) y Realización Personal en el trabajo (RP, 8 ítems),
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach= 0.975 Muy confiable
Escala:	Tipo Likert que va desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días)
Niveles o rango:	No aplica
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	15 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de 22 preguntas de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Se pide responder a casa una de las frases de la forma más sincera y expresando la frecuencia con la que experimenta estos sentimientos.

Se debe marcar solo una respuesta por cada frase y debe ser evaluada según la siguiente escala:

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	A diario
0	1	2	3	4	5	6

A continuación, se muestran las frases o enunciados que deben ser respondidos:

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros de trabajo.							
5. Creo que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.							
6. Trabajar con compañeros todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.							
8. Me siento "quemado" por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							



## Experto 2: David Quispe Sanca

### FICHA DE VALIDACIÓN DE DATOS DE INSTRUMENTOS

#### Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales

#### Matriz de evaluación de juicio de expertos

##### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	David Quispe Sanca
Grado profesional:	Magister en Tecnología de Alimentos (Universidad Nacional Agraria la Molina), estudiante doctoral en Administración estratégica de Empresas (Pontificia Universidad Católica del Perú)
Área de formación académica:	Ingeniero de Industrias Alimentarias (Universidad Peruana Unión)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia en Investigación
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión
Tiempo de experiencia profesional:	17 años

##### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

##### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Ficha de recolección de datos
Autor (a):	Zevallos Maximiliano, Gianela Xiomara
Objetivo:	Recolectar información acerca de los factores laborales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una empresa minera en Cerro de Pasco, 2023
Dimensiones:	Sexo, Edad, Número de hijos, Ingreso mensual, horas de trabajo semanal, turno laboral y Antigüedad laboral.
Confiabledad:	No aplica
Escala:	Opciones múltiples
Niveles o rango:	No aplica
Cantidad de ítems:	7
Tiempo de aplicación:	5 minutos

##### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas elaborado por Zevallos Maximiliano, Gianela Xiomara en el año 2023

1.Sexo:	<input type="checkbox"/>	Masculino
	<input type="checkbox"/>	Femenino
2.Edad:	<input type="checkbox"/>	20 a 25 años
	<input type="checkbox"/>	26 a 35 años
	<input type="checkbox"/>	36 a 45 años
	<input type="checkbox"/>	46 años a más
3.Número de Hijos:	<input type="checkbox"/>	Sin hijos
	<input type="checkbox"/>	1 hijo
	<input type="checkbox"/>	2 a 3 hijos
	<input type="checkbox"/>	Más de 3 hijos
4. Ingreso mensual:	<input type="checkbox"/>	Menos de S/1,500
	<input type="checkbox"/>	S/1,500 - S/3,000
	<input type="checkbox"/>	S/3,000 - S/4,500

	Más de S/4,5000
5. Horas de trabajo semanal:	Hasta 40 horas
	Más de 40 horas
6. Turno laboral:	Mañana
	Tarde
	Rotativo
7. Antigüedad laboral:	< 5 años
	≥ 5 años

### 5. Aspectos de validación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los items según corresponda.

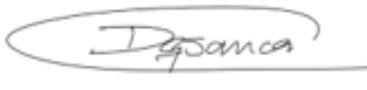
INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 80%	Muy buena 81-90%	Excelente 91-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		X			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos fundamentales				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos			X		
8. Coherencia	Coherencia entre los enunciados, indicadores y dimensiones		X			
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno			X		

### 6. Opinión de la aplicación

Considero que estas preguntas no requiere una evaluación de este tipo porque solo son datos sociodemográficos, pero es aceptable su evaluación. Por otro lado la pregunta 2 (edad), pregunta 3 (numero de hijos) y pregunta 5 (horas de trabajo semanal), deberían ser para llenar, no le coloque rangos. Por otro lado, en la pregunta 6 turno laboral considero que se debería agregar la opción noche.

### 7. Promedio de la evaluación:

Promedio de valoración.....  
Opinión de aplicabilidad ( X ) aplicable ( ) No aplicable

Lima, 21 Enero 2023	41056634	
Lugar y fecha	DNI	Firma

**Maslach Burnout Inventory (MBI)**  
**Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales**  
**Matriz de evaluación de juicio de expertos**

**1. Datos generales del Juez**

<b>Nombre del juez:</b>	David Quispe Sanca
<b>Grado profesional:</b>	Magister en Tecnología de Alimentos (Universidad Nacional Agraria la Molina); Estudiante doctoral en Administración estratégica de Empresas (Pontificia Universidad Católica del Perú)
<b>Area de formación académica:</b>	Ingeniero de Industrias Alimentarias (Universidad Peruana Unión)
<b>Areas de experiencia profesional:</b>	Docencia en Investigación
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Peruana Unión
<b>Tiempo de experiencia profesional:</b>	17 años

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor (a):	Maslach et al., 1986
Objetivo:	instrumento autoadministrado que evalúa estrés crónico en profesionales de la salud y otras profesiones
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una empresa minera en Cerro de Pasco, 2023
Dimensiones:	Agotamiento Emocional (AE, 9 ítems), Despersonalización (DP, 5 ítems) y Realización Personal en el trabajo (RP, 8 ítems).
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach= 0.975 Muy confiable
Escala:	Tipo Likert que va desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días)
Niveles o rango:	No aplica
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	15 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de 22 preguntas de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Se pide responder a cada una de las frases de la forma más sincera y expresando la frecuencia con la que experimenta estos sentimientos.

Se debe marcar solo una respuesta por cada frase y debe ser evaluada según la siguiente escala:

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	A diario
0	1	2	3	4	5	6

A continuación, se muestran las frases o enunciados que deben ser respondidos:

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros de trabajo.							
5. Creo que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.							
6. Trabajar con compañeros todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.							
8. Me siento "quemado" por el trabajo.							

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.									
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.									
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.									
12. Me encuentro con mucha vitalidad.									
13. Me siento frustrado por mi trabajo.									
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.									
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de las actividades que tengo que atender.									
16. Trabajar en contacto directo con compañeros me produce bastante estrés.									
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis compañeros.									
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis compañeros.									
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.									
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.									
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.									
22. Siento que los jefes y compañeros me culpan de algunos de sus problemas.									

#### 5. Aspectos de validación

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 80%	Muy buena 81-90%	Excelente 91-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado		x			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				x	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
4. Organización	Existe una organización lógica				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos fundamentales				x	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos				x	
8. Coherencia	Coherencia entre los enunciados, indicadores y dimensiones				x	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno				x	

#### 6. Opinión de la aplicación

Está realizando una evaluación general, lo ideal hubiera sido evaluar por pregunta. Sin embargo la prueba de Maslach es muy conocida por tanto podría ser aceptable una evaluación general. En el ítem 8 el término "quemado" debe ser cambiado por un sinónimo más conocido. La pregunta 22 el término "pacientes" debe ser cambiado porque su muestra no es un hospital es una minera. La pregunta 19 también la frase "merecen la pena" se sugiere cambiar por una frase más comprensible.

#### 7. Promedio de la evaluación:

Promedio de valoración.....

Opinión de aplicabilidad ( X ) aplicable ( ) No aplicable

Lima, 21 Enero 2023	41056634	
Lugar y fecha	DNI	Firma

### Experto 3: Johnny Morzan Delgado

#### FICHA DE VALIDACIÓN DE DATOS DE INSTRUMENTOS

##### Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales

##### Matriz de evaluación de juicio de expertos

#### 1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	JOHNNY MORZAN DELGADO
Grado profesional:	MEDICINA HUMANA - PEDIATRA
Área de formación académica:	UNMSM
Áreas de experiencia profesional:	PEDIATRA – GESTOR DE SERVICIOS DE SALUD
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
Tiempo de experiencia profesional:	30 AÑOS

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Ficha de recolección de datos
Autor (a):	Zevallos Maximiliano, Gianela Xiomara
Objetivo:	Recolectar información acerca de los factores laborales
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una empresa minera en Cerro de Pasco, 2023
Dimensiones:	Sexo, Edad, Número de hijos, Ingreso mensual, horas de trabajo semanal, turno laboral y Antigüedad laboral.
Confiabilidad:	No aplica
Escala:	Opciones múltiples
Niveles o rango:	No aplica
Cantidad de ítems:	7
Tiempo de aplicación:	5 minutos

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de preguntas elaborado por Zevallos Maximiliano, Gianela Xiomara en el año 2023

1. Sexo:

<input type="checkbox"/>	Masculino
<input type="checkbox"/>	Femenino

2. Edad:

<input type="checkbox"/>	20 a 25 años
<input type="checkbox"/>	26 a 35 años
<input type="checkbox"/>	36 a 45 años
<input type="checkbox"/>	46 años a más

3. Número de Hijos:

<input type="checkbox"/>	Sin hijos
<input type="checkbox"/>	1 hijo
<input type="checkbox"/>	2 a 3 hijos
<input type="checkbox"/>	Más de 3 hijos

4. Ingreso mensual:

<input type="checkbox"/>	Menos de S/1,500
<input type="checkbox"/>	S/1,500 - S/3,000
<input type="checkbox"/>	S/3,000 - S/4,500
<input type="checkbox"/>	Más de S/4,500

5. Horas de trabajo semanal:	Hasta 40 horas
	Más de 40 horas
6. Turno laboral:	Mañana
	Tarde
	Rotativo
7. Antigüedad laboral:	< 5 años
	≥ 5 años

**5. Aspectos de validación**

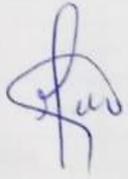
De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41- 80%	Muy buena 81-90%	Excelente 91-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos fundamentales				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teórico científicos					X
8. Coherencia	Coherencia entre los enunciados, indicadores y dimensiones					X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. Oportunidad	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno				X	

**6. Opinión de la aplicación**

**7. Promedio de la evaluación:**

Promedio de valoración... MAYOR DE 85%.....  
 Opinión de aplicabilidad ( X ) aplicable ( ) No aplicable

LIMA	06208351	
Lugar y fecha	DNI	Firma

**Maslach Burnout Inventory (MBI)**  
**Ficha de recolección de datos de los Factores Laborales**  
**Matriz de evaluación de juicio de expertos**

**1. Datos generales del Juez**

Nombre del juez:	JOHNNY MORZAN DELGADO
Grado profesional:	MEDICINA HUMANA- PEDIATRA
Área de formación académica:	UNMSM
Áreas de experiencia profesional:	PEDIATRA - GESTOR DE SERVICIOS DE SALUD
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
Tiempo de experiencia profesional:	30 AÑOS

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

Nombre de la Prueba:	Maslach Burnout Inventory (MBI)
Autor (a):	Maslach et al., 1986
Objetivo:	instrumento autoadministrado que evalúa estrés crónico en profesionales de la salud y otras profesiones
Administración:	Individual
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	Una empresa minera en Cerro de Pasco, 2023
Dimensiones:	Agotamiento Emocional (AE, 9 ítems), Despersonalización (DP, 5 ítems) y Realización Personal en el trabajo (RP, 8 ítems).
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach= 0.975 Muy confiable
Escala:	Tipo Likert que va desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días)
Niveles o rango:	No aplica
Cantidad de ítems:	22
Tiempo de aplicación:	15 minutos

**4. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de 22 preguntas de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Se pide responder a casa una de las frases de la forma más sincera y expresando la frecuencia con la que experimenta estos sentimientos.

Se debe marcar solo una respuesta por cada frase y debe ser evaluada según la siguiente escala:

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	A diario
0	1	2	3	4	5	6

A continuación, se muestran las frases o enunciados que deben ser respondidos:

Enunciados	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros de trabajo.							
5. Creo que trato a algunos compañeros de trabajo como si fueran objetos.							
6. Trabajar con compañeros todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis compañeros.							
8. Me siento "quemado" por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

