

# FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y  
BURNOUT EN TRABAJADORES DE UN  
YACIMIENTO MINERO EN CAJAMARCA, 2023”.

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autora:**

Vianny Vasquez Caruajulca

**Asesor:**

Mg. Lic. Fiorela Milagros Alfaro Amasifen

<https://orcid.org/0000-0003-2058-7374>

Cajamarca - Perú

2024

**JURADO EVALUADOR**

Jurado 1 Presidente(A)	<b>Kelly Magdalena Santa Cruz Caceres</b>	<b>48123170</b>
	Nombre Y Apellidos	Nº Dni

Jurado 2	<b>Milagros Del Pilar Miranda Viteri</b>	<b>70169002</b>
	Nombre Y Apellidos	Nº Dni

Jurado 3	<b>Eduardo Alonso Farfán Cedrón</b>	<b>40988807</b>
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

## INFORME DE SIMILITUD



Página 2 of 64 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:2999384774

### 18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

#### Filtrado desde el informe

- Bibliografía

#### Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

#### Marcas de integridad

##### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## DEDICATORIA

Con todo cariño, va dirigido hacia mis padres, quienes son las personas que siempre están conmigo en las buenas y malas, siempre confían en mí y me respaldan. A mis hermanos, gracias por sus consejos y todo su amor para salir adelante y de esta manera realizarme profesionalmente.

## **AGRADECIMIENTO**

A todas las personas que hicieron posible el cumplimiento de esta meta, empezando por mis docentes de la carrera de psicología por brindarme una formación profesional de calidad. De igual modo, a mi asesora Mg. Fiorela M. Alfaro Amasifen, quien compartió sus conocimientos para la realización de este proyecto. Finalmente, a los docentes que, mediante sus conocimientos estadísticos me ayudaron a analizar los datos obtenidos en esta investigación.

## Tabla de Contenido

Jurado evaluador .....	2
Dedicatoria .....	4
Agradecimiento .....	5
Índice de Tablas .....	7
Índice de Figuras .....	8
Resumen.....	9
Capítulo I: Introducción.....	10
Capítulo II: Metodología.....	23
Capítulo III: Resultados .....	28
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones .....	32
Referencias.....	38
Anexos .....	42

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b>	Coeficiente de confiabilidadriesgo psicosocial.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 2</b>	Coeficiente de confiabilidadburnout.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>Tabla 3</b>	Correlación entre el riesgo psicosocial y el burnout.....	28
<b>Tabla 4</b>	Correlación entre las exigencias psicológicas y el burnout .....	28
<b>Tabla 5</b>	Correlación entre el trabajo activo y el burnout.....	29
<b>Tabla 6</b>	Correlación entre la adaptabilidad y el burnout.....	29
<b>Tabla 7</b>	Correlación entre el desarrollo de habilidades y el burnout .....	30
<b>Tabla 8</b>	Correlación entre el Apoyo social y liderazgo con el burnout.....	30
<b>Tabla 9</b>	Correlación entre las compensaciones y el burnout.....	31
<b>Tabla 10</b>	Prueba de normalidad .....	49
<b>Tabla 11</b>	Matriz de Consistencia.....	43
<b>Tabla 12</b>	Matriz de Operacionalización de Variables .....	46

## Índice de figuras

**Figura 1** Diseño de investigación.....;Error!    **Marcador**    **no**  
**definido.**

## RESUMEN

En los últimos años ha habido cada vez más exposición a diversas enfermedades ocupacionales, que influyen desde en la salud física hasta los aspectos psicosociales; que, al ser recurrentes afecta la calidad de vida, desencadenando el síndrome de burnout. El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y burnout en trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. En una muestra no probabilística intencional de 150 trabajadores. La metodología es no experimental, de enfoque cuantitativo y diseño correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales 21 (versión corta 1.5) y el Inventario M.B.I (Maslach Burnout Inventory). Como resultados se obtuvo una correlación alta y directa ( $Rho=,482$ ); (Sig.: ,001) entre el riesgo psicosocial y el síndrome de burnout. Asimismo, a nivel descriptivo se encontró que casi la mitad de los trabajadores evaluados existe una prevalencia alta y media de exposición al riesgo psicosocial. Y un nivel moderadamente alto de síndrome de burnout. Además, hubo correlaciones directas y significativas ( $p>0.05$ ) entre las dimensiones de las variables. Se concluyó, mayor exposición a factores de riesgo psicosocial, mayor nivel de burnout entre los trabajadores del yacimiento minero.

**PALABRAS CLAVES:** Estrés, Síndrome, Riesgo, Psicosocial, Burnout, Factores

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

Actualmente, entidades de cualquier rubro tienen un índice de insatisfacción de parte de los empleados por la presión, cantidad, aumento y el cambio del trabajo. Es por eso que además de centrarse en el crecimiento de la producción y las cifras económicas, también deben centrarse en la salud física y mental de sus colaboradores, pues es una parte importante para alcanzar sus objetivos. (Moreno – Jiménez et al., 2019). En tal sentido las empresas inclinadas a la minería no están absentes de este tipo de problemas, en ellas se encuentran exigencias en el trabajo que causan riesgo en la salud de los trabajadores ocasionando consecuencias desagradables en las personas y en la misma organización.

De esta manera, los riesgos mencionados se denominan factores de riesgo psicosocial que amenazan la salud de los empleados y ocasionan estrés laboral y una desmotivación en todo lo que se realiza, se resalta que la perduración en el tiempo incrementa el riesgo de enfermedades que se relacionan directamente con un desgaste profesional (Grau et al., 2014). Clínicamente, el desgaste profesional se le conoce como burnout, que se presenta por la insatisfacción del trabajador por el trabajo constante, de volúmenes elevados, cambios y con cierta dificultad en su realización (Parra 2021). De ese modo, se puede decir que dicho autor señala que el burnout es la consecuencia de un trabajo exacerbante en donde se encuentra su origen. En consecuencia, se debería realizar esfuerzos para disminuir las fuentes que producen el burnout, para actuar sobre el problema principal y no llegando a echar la culpa únicamente al trabajador.

Al respecto, la organización encargada de analizar este síndrome es la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2022) que, en su último informe, puso de evidencia cifras en el contexto europeo, que revelan un incremento de la tendencia de burnout en trabajadores del

rubro de prestación de servicios, “con un promedio del 76.4% a diferencia del 23.6% de burnout en el rubro de producción de bienes en el país de Alemania” (p. 116).

Mientras que, en el contexto latinoamericano, la OIT (2022), menciona que el país que presenta burnout en niveles altos es Colombia, pues según el organismo, las causas principales aluden a la exposición de factores como la informalidad laboral, “los trabajadores de los servicios de salud (73%), minería (68%), educación (51%) y seguridad (32%) han elevado el porcentaje de presencia de burnout, por el trabajo bajo presión y la sobrecarga de actividades” (Benavides et al., 2022, p. 25).

Por otro lado, en Perú, en el último sondeo de exposición a riesgo de experimentación de burnout, se reportaron cifras a nivel nacional de un “3.2% en trabajos de campo a causa de los niveles de agotamiento profesional (35.8%), falta de compensaciones e incentivos (34%) y las pocas oportunidades de realización personal (54%)” (MTPE, 2021, p.p. 4-5).

Mientras que, en el contexto local, el informe de monitorio laboral del sector minero emitido por la Dirección del Gobierno Regional de Cajamarca GBC (2018) estimó que, “el 48.7% de trabajadores u operarios en campo, perciben un clima laboral no saludable generando deseos de no asistir. Mientras que, el 25% de trabajadores en oficinas, ha presentado síntomas de estrés, que han interferido en sus actividades” (p. 3).

De persistir esta problemática, Caldas (2018) sugiere que, muchas organizaciones del sector minero podrán evidenciar un trato poco equitativo entre los trabajadores, pues los factores a los que se exponen suelen ser diferentes. Asimismo, el exceso de exigencias psicológicas, podrían afectar la motivación y ganas de trabajar, además de que, el pobre apoyo institucional, podrían generar competencias negativas entre los trabajadores, lo cual podría evolucionar en el llamado síndrome de burnout (Arias & Jiménez, 2021).

En tal sentido, el presente estudio aborda el hecho de poder identificar los factores que van en contra del rendimiento de los trabajadores y por consecuencia el rendimiento de la

empresa; si como con el desgaste profesional de los trabajadores (Burnout). Ello debido a que, si bien, el yacimiento minero cuenta con un protocolo de cuidado para el trabajador la mayoría se enfoca solo en el cuidado físico, mediante atenciones médicas y la capacitación en el uso de los implementos de seguridad (EPP), dejando de lado la atención socioemocional de los trabajadores, dando paso a problemas en la salud mental, estrés, ansiedad, etc. Atentando de manera directa a las ganas del trabajador para terminar sus labores o las tareas pendientes.

De esta, manera el yacimiento minero para poder obtener un clima laboral estable con un ambiente positivo, debe tener en cuenta la buena gestión de tiempo en el trabajo, el cual podrá garantizar el buen rendimiento del trabajador. De esta forma se puede mejorar su productividad y mejorar su imagen empresarial y su competitividad.

Vivanco y Solano (2023) tuvieron como objetivo evaluar los factores de incidencia del síndrome de Burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, bajo una modalidad descriptiva – explicativa y utilizando como instrumento el Inventario de burnout de Maslach (MBI), se aplicó en una población de 30 trabajadores. Del cual los resultados mostraron que todos dicen no haber alcanzado el desarrollo óptimo, el 75% presenta niveles de insatisfacción laboral. Del mismo modo dentro del estudio se identificó los niveles de factores psicosociales en edades de 25 a 30 años. Concluyéndose que, para este antecedente la mayoría de los trabajadores del sector minero presenta insatisfacción laboral lo cual incita a promover más estudios para a identificar las posibles causas.

Aldrete et al. (2020) presentan una investigación que tiene por objetivo encontrar la relación entre los factores psicosociales con el síndrome de burnout en trabajadores de una minería en México. Finalmente, se corroboró la existencia de correlaciones directas entre los factores de riesgo psicosocial como el agotamiento emocional ( $\rho=0.329$ ), la baja realización personal ( $\rho=0.581$ ) y la despersonalización ( $\rho=0.143$ ) y viceversa, con un nivel de significancia menor a 0.05, llegando a la conclusión de que, a mayor exposición a los factores

de riesgo psicosocial, mayor será la presencia de burnout. Concluyendo que, en este antecedente se examina los riesgos psicosociales en una profesión como la de salud, la cual está expuesta a un gran índice de estrés crónico laboral (burnout), niveles adecuados de valides en sus instrumentos de recolección de datos, los cuales podrían ser replicados en estudios similares en el contexto nacional y local.

Sorce y De Lucca (2020) con su investigación de tipo no experimental, correlacional, persiguen el objetivo relacionar los Factores psicosociales y el Síndrome de Burnout en 293 trabajadores de un yacimiento minero “Mina de Carajás” en São Paulo. Como instrumentos se utilizó el cuestionario JSS y el inventario de MBI – HSS. Los resultados evidenciaron la prevalencia de Burnout en un 7%, hallándose a todo lo referente con el ambiente laboral, como la satisfacción en ello o el control en las tareas. Asimismo, la relación entre las variables presentó relaciones directas y significativas ( $p < 0.05$ ) con el Burnout. Concluyendo que, la exigencia laboral está más en concordancia con la producción de burnout en cada trabajador. Finalmente se concluyó que, en este antecedente, pone en manifiesto de que la existencia de factores de riesgos psicosociales es elevada, la probabilidad de desarrollo de burnout también lo es.

Bedoya (2020), se propuso como objetivo, analizar la prevalencia síndrome de burnout, dados los altos índices de malestar físico – mental de los trabajadores. Bajo una metodología descriptiva – no experimental y con una población censal de 57 trabajadores, los cuales fueron expuestos a la encuesta de Maslach inclinado al síndrome de burnout. De ello, se encontró resultado que señalan un nivel del 15% de trabajadores que presentaron un cansancio laboral con un predominio en el sexo femenino del 74.3%. De ese modo, la conclusión a la que se llegó es que en este tipo de ambiente laboral también se presenta riesgos psicosociales que atentan a la buena salud del trabajador. Concluyéndose, que este es un dato importante para que se pueda identificar el burnout y su origen en la presencia de riesgos psicosociales.

Becerra y Muñoz (2019), desarrollaron la relación que existe entre el riesgo psicosocial y la salud mental en dos yacimientos mineros de la Paz de Río y Pacho en México. Con una metodología no experimental y con la aplicación de la encuesta ED-6  $\alpha = 0.932$  y el cuestionario FPSIS  $\alpha = 0.916$ , se obtuvo como resultado la relevancia de los riesgos psicosociales en la salud mental con 58%, sobre el control de trabajo un 42%. De la misma manera se pudo observar que la significancia presente es de  $p = 0.000$ , para que se pueda llegar a la conclusión que la exposición a los factores de riesgos psicosociales tienen un gran impacto a la salud mental haciendo que se deteriore. Concluyéndose que, de esa manera el estudio da a conocer que el deterioro de la salud mental tiene origen en la exposición a riesgos psicosociales, lo cual puede generar estrés, ansiedad, depresión, etc. que atenta a la productividad y la actividad laboral.

Mejía (2022) en su investigación que plantea determinar la relación entre el riesgo psicosocial y el síndrome burnout en 300 trabajadores del yacimiento de Cerro Lindo en Ica. Como instrumento se aplicó el cuestionario ISTAS 21 obteniendo como resultado una relación de  $r = 0.653$  con un nivel de significancia inferior a 0.05. De esa manera se concluye que, si el riesgo psicosocial aumenta, la presencia de burnout también se incrementa, afectan a la salud del trabajador. Este antecedente, es importante ya que nos presenta las variables que vamos a tomar para nuestro estudio que, al tener una población grande, los resultados se presentan con mucha más precisión.

Silva (2022) en su investigación se presenta el objetivo de analizar la prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco con una metodología no experimental de tipo descriptivo. La población se conforma por un total de 561 trabajadores de diferentes puestos, los cuales fueron expuestos al cuestionario ISTAS21 para riesgos psicosociales. Como resultados se mostró un porcentaje del 69.8% para una salud desfavorable en consecuencia de la exposición a riesgos psicosociales. Concluyendo que,

Según este antecedente se podrían indicar que, los riesgos psicosociales son el origen para la presencia de burnout lo cual atenta a la salud física y mental de los trabajadores.

Rivera (2021), en su estudio tiene por objetivo de pronosticar el índice de los factores de riesgo psicosocial en una muestra de 600 participantes mineros del yacimiento de Chungar - Volcan Cia Minera SAA. El estudio es básico – no experimental y junto al instrumento utilizado se llega a resultados que demuestran que el 97.6% son de exigencias psicológicas, el 60.3% de acuerdo al trabajo activo, el 52.4% de apoyo social, el 41.6% de la calidad de liderazgo y la doble presencia con un 20.6%. Por lo tanto, el estudio concluye que la exposición a los factores de riesgos psicosociales tiene un impacto negativo a la productividad en el ámbito laboral y su constante exposición y su incremento de la misma puede desencadenar en el síndrome de burnout.

Soto y Benítez (2021), su investigación tuvo por objetivo determinar la asociación entre el Síndrome -de Burnout y los Riesgos Psicosociales en una empresa minera. Con un método descriptivo – correlacional, una población de 449 trabajadores y con la utilización del cuestionario de Maslach y el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales, se obtuvieron resultados que muestran un  $r = 0.825$  y con un valor de significancia de 0.000. Por lo que se concluye que mientras más vulnerable se está a los riesgos psicosociales, más vulnerable se está al síndrome de burnout. Concluyéndose que, este antecedente pone de manifiesto la exposición a riesgos psicosociales si tiene asociación con el burnout de los trabajadores teniendo como principal agente causal la distancia de su trabajo y aspectos socioeconómicos.

Pariamachi (2021) presenta una tesis de tipo descriptivo – correlacional con el objetivo de determinar la relación entre los riesgos psicosociales y el burnout en operarios de maquinaria minera en Lima. Como instrumentos se utilizó el cuestionario SUSES0 – ISTAS21 y la Escala de burnout de Maslach, por los cuales se obtuvieron resultados rho que varían entre un intervalo de  $<0.324 - 0.489>$  con una significancia menor a 0.05. Finalmente, este antecedente muestra

una relación directa entre las variables. Concluyendo que ambas variables crecen a medida que una lo hace.

Los factores de riesgo psicosociales según son definidos como aquellos factores que influye en la persona, perjudicando su salud física y mental. Parten como consecuencia de un ambiente laboral paupérrimo (Díaz & Carrasco, 2018).

Para este estudio se toma la definición de ISTAS (2014), instituto precursor de la caracterización de factores de riesgo psicosociales en empresas encargadas de cualquier rubro. Dicho instituto, refiere que el riesgo psicosocial involucra todo lo que puede generar un cambio negativo en el sentir del trabajador. En consecuencia, la salud de este se ve afectada generando problemas de estrés y problemas de productividad diaria.

Según Escriba et al. (2008) los factores más involucrados en la exposición a riesgos psicosociales del trabajador son dos:

En las que, “destacan factores que surgen de la propia actividad laboral y de las relaciones con las personas del entorno laboral dentro de las empresas” (p. 52). Entre ellas, se menciona: Las actividades del puesto: Relacionadas a las demandas cuantitativas o también denominadas metas porcentuales trimestrales, mensuales o anuales. Asimismo, las demandas de carga mental, en la que el trabajador tiende a reprimir emociones ideas ante colegas o superiores, las exigencias de responsabilidad del cargo (Escriba et al., 2008). El manejo de tareas: La cual, involucra el uso de aquellas habilidades para poder tener control en el rol asignado, conociendo con claridad la definición del puesto y tener un alto criterio para poder definirlos en capacitaciones. (Escriba, et al., 2008). La recompensa o reconocimiento por el trabajo: Este factor supone un grado importante de valorización del trabajo u objetivo alcanzado. Las recompensas de acuerdo con el rol que se cumple en la realización de las tareas asignadas (Escriba et al., 2008).

Los factores Extralaborales que surgen de aspectos no laborales y de las relaciones con personas fuera del entorno laboral de las empresas, entre ellas, se menciona: Condiciones familiares: Aquellos factores ligados íntimamente a aspectos que involucran problemas familiares, problemas económicos, etc. (Escriba, et al., 2008). Condiciones sociales: En las que destaca la influencia del entorno; ya sea amigos o conocidos, refiere al desplazamiento que existe entre un lugar con el trabajo (Escriba, et al., 2008, p. 53). Condiciones individuales: Características propias de la personalidad, falta de control de impulsos, problemas relacionados al índice de estrés, depresión o eventos traumáticos, etc. (Escriba, et al., 2008)

Como teorías, se presenta tres conceptos teóricos influyentes: La Teoría de Demanda-Control en el Trabajo de Karasek (1979): La cual se basa la capacidad de la persona para la toma decisiones de acuerdo con lo que el jefe diga. El Modelo Teórico de Desequilibrio entre Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996): Se vincula a la recompensa que recibe el trabajador. Dicha recompensa si no tiene concordancia con la cantidad y dificultad del trabajo, se generan molestias que pueden ser perjudiciales para la salud y para el trabajo. El Modelo Teórico de Justicia Organizacional de Niehoff y Moorman (1993): Menciona que son aquellas percepciones del trabajador sobre la equidad en diferentes áreas de trabajo.

En tal sentido es que, a partir de las teorías demanda-control, esfuerzo-recompensa y la teoría de justifica organizacional, el instituto ISTAS (2014), disgrega las siguientes dimensiones: Las exigencias psicológicas: Cantidad de funciones que se tiene que realizar en un intervalo de tiempo definido (ISTAS, 2014). El trabajo activo: Autonomía en el trabajo, la capacidad de adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos en el puesto (ISTAS, 2014). La Adaptabilidad: O capacidad de adquirir conocimiento para adaptarse a nuevos entornos laborales (ISTAS, 2014). El Desarrollo de habilidades: Enseñanzas que inducen al desarrollo de las habilidades actuales para repotenciarlas atreves de capacitaciones (ISTAS, 2014). El apoyo social y calidad de liderazgo: Donde se valora las relaciones interpersonales en el ámbito

de laboral (ISTAS, 2014). Las compensaciones: Referidas al reconocimiento monetario y emocional que el trabajador percibe (ISTAS, 2014).

Por otro lado, respecto a las bases teóricas que sustentan al burnout, Freudenberger (1974, como se citó en Dimitriu, 2020) definió “aquella disconformidad de la persona en el ámbito laboral” (p.2). La principal consecuencia del burnout es que obstaculizan la realización de una determinada tarea de forma óptima, debido a las implicancias negativas en las áreas cognitiva, emocional y conductual de los trabajadores (Gil – Monte, 2005, p. 32).

Sin embargo, para esta investigación se toma la definición de Maslach y Jackson (1986), quienes describen al burnout como “aquella respuesta al estrés extremo generado por situaciones que ocurren en el trabajo, como los malos tratos, la actitud del jefe con el trabajador, la exigencia constante, etc.” (p. 48).

Esta definición en el contexto de trabajadores docentes implica que, los síntomas del síndrome de burnout, puede ser expresado mediante emociones negativas que promueven la ansiedad, la irritabilidad, los cambios de ánimo, olvidos, preocupación y demás aspectos que podrían entorpecer la labora de enseñanza en las aulas de clases. Así mismo, los tipos de burnout son: Burnout basado en el agotamiento emocional: Este tipo de burnout refiere al cansancio extremo, lo cual tiene origen en el aburrimiento, el largo y constante esfuerzo físico y mental, en la falta de sueño. Este tipo de burnout pueden sentir que están emocionalmente exhaustos, pierden la capacidad de empatizar con los demás y no tienen los recursos emocionales para hacer frente a las exigencias laborales. (Apiquian, 2007). Burnout basado en la despersonalización: Se caracteriza por una actitud cínica y desapegada hacia el trabajo y las personas con las que se trabaja. Los trabajadores, pueden sentir que han perdido la conexión con los demás y pueden tener dificultades para relacionarse de manera efectiva con sus compañeros de trabajo y clientes (Apiquian, 2007, p. 110). Burnout basado en la disminución de la realización personal: Se refiere al sentimiento que tiene el trabajador en el bajo desarrollo

profesional. Los trabajadores pueden sentir que no están haciendo un trabajo significativo o que no están contribuyendo de manera importante a la organización. También pueden sentir que han perdido la capacidad de aprender y crecer en su trabajo (Apiquian, 2007, p. 110). Burnout por sobrecarga de trabajo: Sucede cuando existe sobrecarga de trabajo. Esto puede darse en casos en los que una persona tiene demasiadas tareas para realizar, más responsabilidades de la cuenta o un número de compromisos superior al habitual (Apiquian, 2007, p. 110).

Con respecto a las teorías que, explican el burnout destacan: La Teoría Sociocognitiva del Yo de Bandura (1979): Se explica que el burnout da inicio a partir de pensamientos propios de los individuos, los cuales influyen en las percepciones y conductas para sobrellevar el estrés ante determinadas situaciones de interacción social. La Teoría del Intercambio Social de Buunk y Schaufeli (1993): El síndrome del quemado comienza con en la impresión que tiene el trabajador de recompensas desiguales entre miembros, la distinta productividad y cantidad de realizar el trabajo. Respecto a las dimensiones del burnout, Maslach (1981) en su constructo distingue tres dimensiones, que en el contexto laboral se podrían definir como: La realización personal en el trabajo: Descontento y falta de desarrollo profesional del trabajador en el puesto que ocupa (Maslach, 1981, p.8). El agotamiento emocional: Desgaste de energía del trabajador por un esfuerzo físico o mental extremo (Maslach, 1981, p.8). La despersonalización: Actitudes y sentimientos negativos del jefe hacia los trabajadores (Maslach, 1981).

En tal sentido, el presente estudio se justifica desde un plano teórico, a partir de los resultados obtenidos se podrá incrementar el conocimiento acerca de la situación real de los trabajadores del yacimiento minero del ámbito local, que en su mayoría pueden estar expuestos a el riesgo psicosocial y síndrome de burnout. Asimismo, las teorías expuestas, podrían ayudar a otros investigadores a esclarecer las bases de esta problemática.

Asimismo, desde un plano práctico, los resultados permitirán diseñar estrategias que faciliten la disminución de exposición al riesgo psicosocial y síndrome de burnout, mejorando las relaciones interpersonales, la práctica y quehacer diario de los trabajadores del yacimiento minero, beneficiándolos tanto a ellos como a la empresa al mejorar la calidad de su servicio.

Por otro lado, desde un plano metodológico, el estudio es importante puesto que con los resultados se podrán comprobar la eficacia de los instrumentos utilizados en este estudio para ser replicados en nuevos estudios que aborden la misma metodología en el contexto local.

Y finalmente, desde una pertinencia social, con este estudio se pretende brindar datos actualizados al yacimiento minero para que puedan tomar acciones preventivas ante la exposición de riesgos psicosociales; ya sea mediante más capacitaciones o la derivación a atención profesional en salud mental, según el caso lo requiera, a fin de prevenir los síntomas de burnout. Mejorando la calidad de vida de manera significativa del trabajador, aumentando la productividad del yacimiento y contribuyendo al desarrollo de la localidad de manera sostenible.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

Según lo referido, se planteó: ¿De qué manera los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?

### **1.2.2. Problema Específicos**

Mientras que, como preguntas específicas, se plantea: ¿De qué manera las exigencias psicológicas se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023? ¿De qué manera el trabajo activo se relaciona con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023? ¿De qué manera la adaptabilidad se relaciona con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023? ¿De qué manera el desarrollo de habilidades se relaciona con el burnout en los trabajadores de

un yacimiento minero en Cajamarca, 2023? ¿De qué manera el apoyo social y calidad del liderazgo se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023? ¿De qué manera las compensaciones se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. *Objetivo General***

En tal sentido; es que, se persigue: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.

#### **1.3.2. *Objetivos Específicos***

Además; como objetivos específicos, se persigue: Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Determinar la relación entre el trabajo activo y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Determinar la relación la adaptabilidad y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Determinar la relación entre el desarrollo de habilidades y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Determinar la relación entre el apoyo social y calidad de liderazgo con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023 Y Determinar la relación entre las compensaciones y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. *Hipótesis General***

Para esta indagación, sumado a los antecedentes analizados y las cifras expuestas, como hipótesis general alterna de esta investigación, se plantea: Los factores de riesgo psicosocial se

relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.

#### ***1.4.2. Hipótesis Específicas***

Y como hipótesis específica se plantea: Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. El trabajo activo se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. La adaptabilidad se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. El desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. El apoyo social y calidad de liderazgo se relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Las compensaciones se relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.

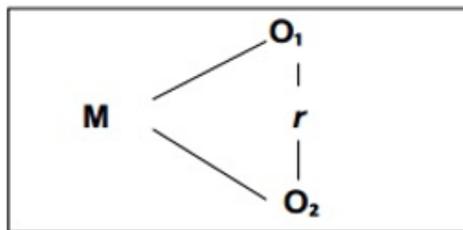
## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El enfoque cuantitativo del estudio a presentar se da a razón de que el análisis a realizar sobre el modo en que los factores de riesgo psicosocial se relacionan con síndrome de burnout, será bajo parámetros numéricos (instrumentos en escalas) y estadístico (análisis de datos), con la finalidad de responder las preguntas e hipótesis de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Esta investigación fue no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas y sus resultados los muestran en su forma natural. Asimismo, fue de nivel correlacional, teniendo como finalidad encontrar vinculación entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Como según se aprecia a continuación:

### Figura 1

#### *Diseño de investigación*



#### **Donde:**

M: Muestra (trabajadores del yacimiento minero)

O1: Variable 1 - Factores de riesgo psicosocial

r: Relación

O2: Variable 2 - Burnout

*Nota:* Obtenido de Sánchez y Reyes (2015)

Por otro lado, respecto a la población, estuvo formada por 250 trabajadores (hombres y mujeres) del yacimiento minero – Cajamarca, registrados en planilla durante el presente año 2023.

Para esta investigación se realizó un muestreo no probabilístico y de tipo intencional, argumenta Ramírez (1997), tiene como finalidad no afectar a la representatividad a la muestra de estudio, entonces, la muestra se ajusta a los criterios que la investigadora considera

oportunos. En tal sentido, se optó por tomar como nuestra a 150 trabajadores de las áreas administrativas y operativas del yacimiento minero para la presente investigación.

Esta selección de trabajadores, previamente se analizaron y seleccionaron en función de los siguientes criterios de inclusión: Trabajadores de ambos sexos registrados en planilla laboral del yacimiento minero de la encañada – Cajamarca, Trabajadores que tengan una antigüedad mayor a 3 meses, Trabajadores que manifiesten sobrecargarse de labores, Trabajadores que deseen participar voluntariamente y Personas mayores de 18 años. Y como criterios de exclusión, se consideró: Trabajadores que no hayan sido contratados el presente año y Trabajadores que no quieran participar de forma voluntaria o que interrumpan su labor.

En la investigación realizada se utilizó dos instrumentos para medir Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout, utilizando técnica de encuesta, de esa manera evaluar la relación entre estas dos variables. Para ello, se elaboró 2 cuestionarios con opciones de respuesta de tipo Likert para la obtención de datos (Duran et al., 2020).

El cuestionario para la toma de datos referente a la variable de factores de riesgos psicosociales es de Ista (2014). Dicha aplicación de la encuesta se puede realizar de manera personal o grupal, contiene 38 ítems las cuales evalúan a las dimensiones de los riesgos psicosociales bajo una escala Likert que va desde el Nunca con puntaje de 0 al nivel Siempre con puntaje de 4.

Respecto a sus propiedades psicométricas, el instrumento ha sido ampliamente utilizado en investigaciones empresariales, reportando según el estudio de adaptación realizado por Quiliche y Sánchez (2020), al haber sometido el instrumento a las realidades locales. Los autores realizaron la validez de instrumento mediante juicio de expertos, solicitando la participación de 3 especialistas, mediante ello se estimó un valor V. de Aiken de (1.0;  $p \leq 5\%$ ) para el cuestionario. Respecto a su confiabilidad, se realizó una estandarización en un grupo piloto con 31 trabajadores de una empresa de seguridad, cuyos datos al haber sido analizados

utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obtenido un valor de 0.815. Siendo óptima para su aplicación en el contexto local.

Por otro lado, el Cuestionario M.B.I (Maslach Burnout Inventory) fue creado por Maslach (1981), la cual mide el índice de desgaste mental de las personas ante diferentes situaciones que generan estrés. El instrumento consta de 22 ítems, sin un tiempo limitado de aplicación. Sin embargo, se registró un intervalo de tiempo de aprox. 15 minutos.

Consta de tres dimensiones las cuales se registran en los 22 ítems mencionados. Y los puntajes utilizados, mediante el uso de la escala Likert hasta un puntaje de 6, el cual registra el más alto puntaje de respuesta.

Respecto a sus propiedades psicométricas, Espino y Medina (2021), con sus resultados obtenidos de la aplicación del inventario de Maslach en 50 personas, obtuvieron un Alfa de Cronbach de 0.723. Demostrando niveles adecuados para su aplicación en el contexto local (Ver Tabla 2). De la misma manera, para corroborar la validez, tuvieron en cuenta la opinión de jueces expertos en el área (1.00 de validez,  $p \leq 0.5$  de significancia) (Espino y Medina, 2021).

Con respecto a la recopilación de datos, se comenzó con el trámite de permisos institucionales con la empresa (yacimiento minero) para poder aplicar a los trabajadores la encuesta con las preguntas de ambos instrumentos. Primero se envió una solicitud formal firmada por la Universidad Privada del Norte dirigido al encargado de recursos humanos del yacimiento solicitando las facilidades correspondientes para acceder a la población de estudio.

Luego, se agendó una fecha para la aplicación de los 2 cuestionarios, la cual se transcribieron a un formulario de Google G-FORMS para facilitar la evaluación, y que sea un proceso menos tedioso y más rápido. Adicionalmente, en el mismo formulario antes de pasar a las preguntas de los cuestionarios, se consignó el consentimiento informado de participación voluntaria. Por último, los resultados fueron analizados en una matriz de Excel.

Por otro lado, para el análisis de datos, como ya se mencionó anteriormente, el manejo se hizo en la matriz Excel para que en su formato se pueda exportar al programa SPSS versión 25. Programa que ayuda para realizar el análisis estadístico, teniendo como primer punto la normalidad (Anexo 05). Que al tener una población mayor a 50 participantes se utiliza el estadístico de Kolwomorov Smirnov. Asimismo, de acuerdo para los valores de significancia, se obtuvo números que son menores a 0.05. Lo que indicó que la distribución es no paramétrica y de ese modo se pudo utilizar el coeficiente rho de Spearman.

Finalmente, considerando que la investigación se realizó con seres humanos y en protección de sus derechos laborales e integridad física, se tendrá a bien seguir los siguientes criterios éticos propuestos por la American Psychological Association (APA, 2010), donde resalta El permiso institucional, solicitando de manera educada los permisos a la empresa minera seleccionada para el estudio. Asimismo, se consideró el principio de aprobación para obtener la participación voluntaria de los participantes. Y el criterio de redacción para no incurrir en faltas de plagio o similitud excesiva.

De igual forma, de acuerdo con el Código de Ética para la Investigación Científica en UPN (2023), se consignó tomar de acuerdo con los Artículos 4° y 6° de dicho código, el cierto ético sobre la investigación en seres humanos, la cual; se basa en los principios de autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, es decir; se veló por el bienestar de los trabajadores, además de tener en total reserva sus datos personales.

Cabe resaltar que, estos criterios también son afines al Código de Ética y Deontología del Colegio de Psicólogos del Perú, que en su capítulo III, Artículos 22°, 24°, 26° respecto a la investigación se menciona, que todo psicólogo al realizar investigación debe hacerlo bajo normativas éticas nacionales e internacionales, además de que debe contar con todos los permisos necesarios para realizar una investigación y en caso de publicaciones futuras.



### CAPÍTULO III: RESULTADOS

Este capítulo presenta los resultados obtenidos con un enfoque en identificar relaciones entre factores de riesgo psicosocial relacionados con el desgaste laboral. Para ello, primero se realiza un análisis de correlación general, seguido del análisis descriptivo específico y finalmente se analizan las correlaciones específicas entre dimensiones de las variables.

**Tabla 1**  
*Correlación entre el riesgo psicosocial y el burnout*

		Síndrome de Burnout
Riesgo Psicosocial	Rho de Spearman	,482*
	Sig.(bilateral)	,000
	N	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 3, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta y directa  $Rho=482$  entre el riesgo psicosocial y el síndrome de burnout, además de ser significativa (0,001). Lo cual indica que, a mayor exposición al riesgo psicosocial, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout.

**Tabla 2**  
*Correlación entre las exigencias psicológicas y el burnout*

		Síndrome de Burnout
Exigencias psicológicas	Rho de Spearman	,487*
	Sig.(bilateral)	,000
	N	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 4, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la presencia de una correlación alta y directa  $Rho=,487$  entre las exigencias psicológicas y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a mayor exposición a exigencias psicológicas, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los colaboradores.

**Tabla 3**  
*Correlación entre el trabajo activo y el burnout*

		Síndrome de Burnout
	Rho de Spearman	,504*
Trabajo activo	Sig.(bilateral)	,000
	N	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 5, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta y directa  $Rho=,504$  entre el trabajo activo y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a mayor trabajo activo, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los colaboradores.

**Tabla 4**  
*Correlación entre la adaptabilidad y el burnout*

		Síndrome de Burnout
	Rho de Spearman	-,224
Adaptabilidad	Sig.(bilateral)	,001
	N	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 6, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación moderada e inversa  $Rho = -,224$  entre la adaptabilidad y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a menor adaptabilidad, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los colaboradores.

**Tabla 5**  
*Correlación entre el desarrollo de habilidades y el burnout*

		Síndrome de Burnout
Desarrollo de habilidades	Rho de Spearman	-,452
	Sig.(bilateral)	,000
	N	150

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con la Tabla 7, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta e inversa  $Rho = -,452$  entre el desarrollo de habilidades y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a menor desarrollo de habilidades, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los colaboradores.

**Tabla 6**  
*Correlación entre el apoyo social calidad de liderazgo con el burnout*

		Síndrome de Burnout
Apoyo social y liderazgo	Rho de Spearman	,247
	Sig.(bilateral)	,003
	N	150

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

---

De acuerdo con la Tabla 8, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación baja y directa  $Rho = ,247$  entre el apoyo social y liderazgo con el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,003$ ). Este resultado indicaría que, a mayor apoyo social y liderazgo, relativamente mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los colaboradores.

**Tabla 7**  
*Correlación entre las compensaciones y el burnout*

		Síndrome de Burnout
	Rho de Spearman	,356
Compensaciones	Sig.(bilateral)	,000
	N	150

---

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

---

De acuerdo con la Tabla 9, mediante el coeficiente Rho de Spearman utilizado en distribuciones no paramétricas, se determinó rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación moderada y directa  $Rho = ,356$  entre las compensaciones y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,000$ ). Lo cual indica que, a mayores compensaciones, habrá una moderada tendencia a experimentar el síndrome de burnout.

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Los factores de riesgo psicosocial se originan en una mala gestión y organización del trabajo, que inciden de manera importante en el desarrollo del estrés y, dado su crecimiento y evolución, pueden desencadenar síndromes de burnout. En este sentido, con base en los hallazgos de este capítulo, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Respecto al objetivo general de evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se determinó que, existe una correlación alta y directa entre el riesgo psicosocial y el síndrome de burnout ( $Rho=,482$ ;  $p<0.05$ ). Entonces, a mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial, mayor será el burnout en los trabajadores del yacimiento minero. De lo cual, se interpreta que, los trabajadores del yacimiento minero con mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial presentan indicadores moderados de padecer el síndrome de burnout.

En concordancia, estudios como el de Pariamachi (2021) reportando una rho que varía entre 0.324 y 0.489 con un valor de significancia  $p<0.05$  ( $p=0.000$ ) demostrando una relación directa y significativa. Debido a lo encontrado, se puede decir que, la constante exposición a riesgos psicosociales puede perjudicar la salud de los trabajadores, causando altos niveles de estrés, controlables en un primer momento, pero que a largo plazo puede convertirse en un síndrome de burnout afectando las diferentes áreas del trabajador que van desde aspectos fisiológicos, sociales, familiares, laborales, etc.

Según estos hallazgos, indicarían que, el burnout es una respuesta al estrés generado a partir de factores contextuales del entorno laboral, así como de las relaciones interpersonales con los colegas de trabajo. Resultado de la capacidad laboral del trabajador, la cual pone en evidencia capacidades sociales y de desenvolvimiento, que llegado a un tiempo determinado si los resultados son paupérrimos, se crean factores que atentan a la productividad de trabajador ocasionando problemas a nivel personal como problemas a la empresa.

Por otro lado, sobre el primer objetivo específico de evaluar la relación entre las exigencias psicológicas y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se comprobó la existencia de una correlación alta y directa  $Rho=,487$  entre las exigencias psicológicas y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a mayor exposición a exigencias psicológicas, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores. En semejanza a este hallazgo el estudio de Vivanco y Solano (2023), reportó relación significativa entre las exigencias laborales y el burnout, además señalan que, las exigencias psicológicas tienden a generar altos índices de estrés los cuales son evidenciados en síntomas como la irritabilidad, la depresión, el aislamiento, la ira, etc. Asimismo, la teoría del intercambio social de buunk y Schaufeli (1993) propone que el síndrome del quemado tiene origen en la impresión que tiene el trabajador de recompensas desiguales entre miembros, la distinta productividad y cantidad de realizar el trabajo.

Referente al segundo objetivo específico de evaluar la relación entre el trabajo activo y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se logró identificar la existencia de una correlación alta y directa  $Rho=,504$  entre el trabajo activo y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a mayor trabajo activo, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores. Dicho resultado difiere a lo hallado por Aldrete, et al., (2020) y Bedoya, (2020), quienes encontraron una correlación negativa entre el trabajo activo y el burnout, pues para los autores el agotamiento emocional, se caracteriza por una, mala gestión del trabajo, procrastinando y acumulando el trabajo.

En cuanto al tercer objetivo específico de evaluar la relación la adaptabilidad y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se confirmó la existencia de una correlación moderada e inversa  $Rho= -,224$  entre la adaptabilidad y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a menor adaptabilidad, mayor es la

tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores. Similares resultados encontraron Becerra y Muñoz (2019) quienes observaron una asociación negativa entre la capacidad adaptativa de los trabajadores en contextos agrestes como le sector minero. En este sentido, Schaufeli y Enzmann (1998) la adaptación laboral es la capacidad del trabajador para mostrarse adaptativo a cualquier cambio que suceda. En cambio, el proceso desadaptativo al entorno laboral sucede cuando se muestra una motivación baja, un sentido de competencia baja y una actitud inoperante en el trabajo.

De otra parte, en cuanto al cuarto objetivo específico de evaluar la relación entre el desarrollo de habilidades y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se pudo reportar la existencia de una correlación alta e inversa  $Rho = -.452$  entre el desarrollo de habilidades y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $.001$ ). Lo cual indica que, a menor desarrollo de habilidades, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores. A este respecto, el estudio de Sorce y de Lucca, (2020); así como el de Bedoya, (2020) refuerzan este hallazgo pues los autores encontraron que, el desarrollo de habilidades se relaciona de forma negativa y significativa ( $p \leq 0.05$ ) con el burnout, pues para los autores la falta de capacitación y herramientas para el trabajo contribuyen a que el trabajador vea impedido el desarrollo de su trabajo desmotivándose y reduciendo su productividad.

En lo que respecta al quinto objetivo específico de evaluar la relación entre el apoyo social y liderazgo con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se encontró que, confirmando la existencia de una correlación baja y directa  $Rho = .247$  entre el apoyo social y liderazgo con el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $.003$ ). Este resultado indicaría que, a mayor apoyo social y liderazgo, relativamente mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores. En correspondencia a este resultado, el estudio de Mejía, (2022) donde se señalan las siguientes correlaciones entre el

liderazgo y control del burnout ( $r = 0.653$ ). Además, según explica la teoría del intercambio social de buunk y Schaufeli (1993) propone que el síndrome del quemado tiene origen en la impresión que tiene el trabajador de recompensas desiguales entre miembros, la distinta productividad y cantidad de realizar el trabajo.

Y finalmente, referente al sexto objetivo específico de evaluar la relación entre las compensaciones y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023. Se corroboró la existencia de una correlación moderada y directa  $Rho=,356$  entre las compensaciones y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,000$ ). Lo cual indica que, a mayores compensaciones, habrá una moderada tendencia a experimentar el síndrome de burnout. Estos hallazgos están relacionados con lo observado por Rivera (2021) y Silva (2022) que probaron la existencia de una correlación directa entre las dimensiones. Así argumentaron Maslach y Jackson (1981), quienes evidenciaron que el sentimiento de bajo logro se muestra cuando se presenta un sentimiento de falta de desarrollo profesional por el puesto que ocupa, no lo consideran relevante.

Según el análisis anterior, se deduce que, los trabajadores del yacimiento minero que denotan indicadores de haber desarrollado burnout declaran ser hostigados por factores concernientes a su ámbito laboral los que contribuyen en impedir que desarrollen todo su potencial y por ende la productividad de la empresa minera.

Por otro lado, como limitaciones, en primera instancia se presenta la falta de información de las variables en relación, por parte de la persona encargada a quien se solicitó el permiso para ingresar en sus instalaciones, por ello se abordó el tema de manera profunda para darle a conocer cuál era la intención de la investigación a realizar. Sumado al difícil acceso a la evaluación de trabajadores del sector minero, ya que se tenía que establecer una fecha determinada en la cual no afecte sus horarios laborales.

No obstante, dentro de las principales implicancias que se aporta con esta investigación,

destaca a nivel teórico que, se brinda esta investigación se basa en que, los datos encontrados podrán servir como antecedente teórico, que se utilicen los mismo postulados y aportes teóricos para nuevos estudios con las mismas variables en contextos organizacionales similares al de este estudio. De igual modo, a nivel práctico, la entidad o yacimiento minero, podrá a partir de los resultados mostrados, generar estrategias que sigan mejorando el estado socioemocional y mental de sus trabajadores y disminuir los posibles síntomas de burnout o exposición a factores de riesgo psicosocial. Finalmente, a nivel metodológico, las herramientas utilizadas, tanto en la recolección como análisis de datos, han sido validadas previamente por diversos autores para su implementación en el ámbito local, por lo que son confiables para ser utilizados en contextos relacionados al minero, promoviendo le interés por generar nuevas líneas de investigación con alcances causales.

Finalmente, la investigación concluye con que:

Referente al objetivo general, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta y directa entre el riesgo psicosocial y el síndrome de burnout ( $Rho=,482$ ;  $p<0.05$ ). Es decir que, a mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial, mayor será el burnout en los trabajadores del yacimiento minero.

Referente al primer objetivo específico, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta y directa  $Rho=,487$  entre las exigencias psicológicas y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a mayor exposición a exigencias psicológicas, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores.

Referente al segundo objetivo específico, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta y directa  $Rho=,504$  entre el trabajo activo y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a mayor trabajo activo, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores.

Referente al tercer objetivo específico, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación moderada e inversa  $Rho = -,224$  entre la adaptabilidad y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a menor adaptabilidad, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores.

Referente al cuarto objetivo específico, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación alta e inversa  $Rho = -,452$  entre el desarrollo de habilidades y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,001$ ). Lo cual indica que, a menor desarrollo de habilidades, mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores.

Referente al quinto objetivo específico, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación baja y directa  $Rho = ,247$  entre el apoyo social y liderazgo con el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,003$ ). Este resultado indicaría que, a mayor apoyo social y liderazgo, relativamente mayor es la tendencia a experimentar el síndrome de burnout en los trabajadores.

Referente al sexto objetivo específico, se dispuso rechazar la hipótesis nula, confirmando la existencia de una correlación moderada y directa  $Rho = ,356$  entre las compensaciones y el síndrome de burnout, además de ser significativa ( $,000$ ). Lo cual indica que, a mayores compensaciones, habrá una moderada tendencia a experimentar el síndrome de burnout.

## REFERENCIAS

- Aldrete, C., Díaz, J. & Risquez, T. (2020). *Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en estudiantes de enfermería en el 2019*. [Tesis de grado, Universidad de Morelos] <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/25460.4/3489?mode=full>
- American Psychological Association (2010). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Arias, W. L. & Jiménez, N. (2021). *Estrés crónico en el trabajo: Estudios del síndrome de burnout en Arequipa*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica San Pablo] <https://ucsp.edu.pe/estres-cronico-en-el-trabajo-estudios-del-sindrome-de-burnout-en-arequipa/>
- Apiquian A. (2007). El Síndrome del Burnout en las Empresas. <https://www.anahuac.mx/mexico/EscuelasyFacultades/psicologia/sites/default/files/inl-ine-files/sindrome%20burnout.pdf>
- Becerra, C., & Muñoz, D. (2019). *Factor de Riesgo Psicosocial y Salud Mental, Estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango*. [Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar] <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/ChajAdrian.pdf>
- Bedoya M. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de un hospital público colombiano. *MediSan*. 2017;21(11):3172-3179. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=75757>
- Benavides, F., Ruiz-Frutos C. & García A. (2022). *Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos psicosociales*. Editorial Mansson [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112091&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112091&script=sci_arttext)

- Caldas, M. (2018). *Prevención de riesgos laborales en el sector docente*. Ministerio de Educación.
- Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. (2022) *Manual del método CoPsoQ-ISTAS21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Ed. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Díaz, F. & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000500002&script=sci\\_abstract](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422018000500002&script=sci_abstract)
- Duran, S., García, J., Parra Margel, A., García Velásquez, M., & Hernández Sánchez, I. (2020). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en instituciones de salud en Barranquilla. <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- Espino, J. & Medina, E. (2021). Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de CONIMPA S.A.C., Lima, 2021. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/dd2c497f-5f44-4788-8992-fe048cfe1fba>.
- Gil – Monte (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039007.pdf>
- Grau, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, P. & Cruz, M. (2014) Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería.
- Gobierno Regional de Cajamarca (2018). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo AMIGO como base de la metodología. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2014). NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales  
[https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp\\_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087](https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087).
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). E, Leiter MP. Maslach Burnout Inventory. [Internet]. Palo Alto: Consulting Psychologists Press; 1996 [cited Ago 18, 2019].  
[https://www.researchgate.net/profile/Christina\\_Maslach/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventory\\_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf)
- Maslach, C. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(3), 99-111
- Mejía, M., C. (2022). Riesgo psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de una municipalidad de Huaura, 2022. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111573/Mejia\\_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111573/Mejia_MCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno - Jiménez, T., Sánchez, M. & García, L. (2019). Riesgos psicosociales intralaborales en formadores deportivos: una mirada desde la gerencia del talento humano. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 45, 129-142.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2021). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales.
- Pariamachi R., L. (2021). Factores de riesgos psicosociales y estrés laboral en operarios de maquinaria pesada de minera de la ciudad de Lima, 2021. [Tesis de grado Universidad César Vallejo] Repositorio

Institucional[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70584/Pariamachi\\_RLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70584/Pariamachi_RLV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Parra, P. (2021) Burnout síndrome. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. 84(3), 162-170

Quiliche, G.V. & Sánchez, A. (2020). *Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en Trabajadores de una Organización Privada de la Ciudad de Cajamarca.*  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3027605>.

Rivera, G. (2021). *Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera Chungar.*[Tesis de grado, Universidad Continental][https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV\\_FCE\\_309\\_TE\\_Rivera\\_Gonzales\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV_FCE_309_TE_Rivera_Gonzales_2021.pdf).

Silva D. (2022). Prevalencia de los riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro Corporation en el distrito de Chaupimarca - Cerro de Pasco en el 2021.  
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6324/TESIS\\_SILVA\\_SANTANDER\\_DIEGO\\_ISMAEL.pdf;jsessionid=D83EDA4C56BBC532D3022103E6BC6BDF?sequence=1](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6324/TESIS_SILVA_SANTANDER_DIEGO_ISMAEL.pdf;jsessionid=D83EDA4C56BBC532D3022103E6BC6BDF?sequence=1)

Sorce, A. & de Lucca, S. (2020). *Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de un yacimiento minero durante el periodo laboral enero – abril del 2020.*[Tesis de Licenciatura, Universidad Federal de São Paulo en Brasil] Repositorio Institucional [http://sibiudo.udo.edu.ve/repositorios\\_brasil.html](http://sibiudo.udo.edu.ve/repositorios_brasil.html)

Soto, E., C. & Benítez, J., A. (2021). *Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa minera del Perú, 2018.*[Tesis de grado, Universidad Peruana Los

Andes] <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.16543/2125/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vivanco, D., K. & Solano, F., M. (2023). *Factores de incidencia del síndrome de Burnout en trabajadores mineros de Bella Rica, Ponce Enríquez- Ecuador*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional  
<https://revistapacha.religacion.com/index.php/about/article/view/228>

## ANEXOS

### ANEXO N°1:

**Tabla 10**

*Matriz de Consistencia: “Factores de riesgo psicosocial y burnout en trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023”.*

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿De qué manera los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Los factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> - Factores de riesgo psicosocial</p> <p><b>DIMENSIONES:</b> - Exigencias psicológicas - Trabajo activo - Adaptabilidad - Desarrollo de habilidades - Apoyo social y calidad de liderazgo - Compensaciones</p>	<p><b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</b> - Cuantitativo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> - Correlacional.</p> <p><b>ALCANCE DE INVESTIGACIÓN:</b> Descriptivo.</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿De qué manera las exigencias psicológicas se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?</p>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la relación entre las exigencias psicológicas y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> Las exigencias psicológicas se relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores</p>	<p>(Continúa de la celda anterior)</p>	<p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> 250 trabajadores (hombres y mujeres) del yacimiento minero – Cajamarca, registrados en planilla durante el presente año 2023.</p>

<p>¿De qué manera el trabajo activo se relaciona con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?</p>	<p>Evaluar la relación entre el trabajo activo y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p>de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p> <p>El trabajo activo se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p><b>VARIABLE 2:</b></p> <p>- Burnout</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>- La realización personal en el trabajo</p>	<p><b>Muestreo:</b></p> <p>no probabilístico – intencional.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>150 trabajadores</p>
<p>¿De qué manera la adaptabilidad se relaciona con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?</p>	<p>Evaluar la relación la adaptabilidad y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p>de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p> <p>La adaptabilidad se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p>- El agotamiento emocional</p> <p>- La despersonalización</p>	<p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <p>- Encuesta</p>
<p>¿De qué manera el desarrollo de habilidades se relaciona con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?</p>	<p>Evaluar la relación entre el desarrollo de habilidades y el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p>El desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>		
<p>¿De qué manera el apoyo social y liderazgo se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023?</p>	<p>Evaluar la relación entre el apoyo social y liderazgo con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>	<p>El desarrollo de habilidades se relaciona significativamente con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca, 2023.</p>		
<p>¿De qué manera las compensaciones se relacionan con el burnout en los trabajadores de un yacimiento minero en Cajamarca,</p>	<p>Evaluar la relación entre las compensaciones y el burnout en los trabajadores de un yacimiento</p>	<p>El apoyo social y liderazgo se relacionan significativamente con el burnout en los trabajadores</p>		

---

2023?

minero en Cajamarca, 2023.

de un yacimiento minero en  
Cajamarca, 2023.

Las compensaciones se  
relacionan  
significativamente con el  
burnout en los trabajadores  
de un yacimiento minero en  
Cajamarca, 2023.

---

ANEXO N°2:

**Tabla 11**

*Matriz de Operacionalización de Variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores de Riesgo Psicosocial	Los riesgos psicosociales son aquellos aspectos que interfieren en el adecuado desarrollo psico-emocional del personal de una organización, dicho aspectos son generados por la labor misma que supone las herramientas y el puesto del colaborador los cuales pueden reducir su productividad y afectar su estado emocional (Instituto Sindical para el Trabajo, el Medio	Para medir la primea variable de riesgos se hará uso de la versión resumida del Test de Iastas Cuyas preguntas involucran a 38 cuestionamientos que identifican la severidad de la afectación físico-mental de los trabajadores mediante las dimensiones de psicosociales, trabajo activo, habilidades desarrolladas y liderazgo. Esta medición se da a partir de una escala Likert de 1 a 5 las cuales al sumarlas dan índices de afectación según los baremos planteados por el Instituto Sindical de trabajadores ISTAS.	Exigencias psicológicas	1,2,3,4	Nunca = 1 Casi nunca = 2 Algunas veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5

Ambiente y la Salud -  
ISTAS, 2014)

---

Trabajo activo	5,6,7,8
Adaptabilidad	9,10,11,12 ,13,14
Desarrollo de habilidades	15,16,17,1 8
Apoyo social y liderazgo	19,20,21,2 2
Compensaciones	23,24,25

---

Síndrome de  
Burnout

Para medir el síndrome de  
burnout se utilizará el

Realización personal 26,27,28

<p>Una respuesta inadecuada al estrés, manifestado por agotamiento físico y psicológico, una actitud fría en el trato con los demás y un sentimiento de inadecuación en sus tareas (Maslach y Jackson, 1986).</p>	<p>cuestionario M.B.I (Maslach Burnout Inventory) de Maslach (1981), que mide las fuentes de desgaste psicológico de cada individuo en un momento concreto y la forma en que el individuo percibe estas potenciales fuentes de desgaste. El instrumento consta de 22 ítems y no tiene límite de tiempo para su uso. Sin embargo, la mayoría de las materias requieren de 10 a 15 minutos para la evaluación. Las puntuaciones son de tipo Likert, valorando la frecuencia de aparición de un ítem, y van desde 0 (nunca). Máximo 6 (por día).</p>	<p>Agotamiento emocional</p>	<p>29,30,31,32,33,34</p>	<p>S Siempre CS Casi siempre AV A Veces CN Casi Nunca N Nunca</p>
		<p>Despersonalización</p>	<p>35,36,37,38</p>	

### ANEXO N° 3:

Prueba de normalidad

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad*

	<u>Kolwomorov Smirnov<sup>a</sup></u>		
	Estadístico	<u>Gl</u>	Sig.
Factores de Riesgo psicosocial	,632	150	,000
Síndrome de burnout	,714	150	,000
	Estadístico	<u>Gl</u>	Sig.
Agotamiento emocional	,944	150	,000
Despersonalización	,823	150	,000
Realización personal en el trabajo	,846	150	,000
	Estadístico	<u>Gl</u>	Sig.
Exigencias psicológicas	,712	150	,000
Trabajo activo	,845	150	,000
Adaptabilidad	,756	150	,000
Desarrollo de habilidades	,689	150	,000
Apoyo social y liderazgo	,432	150	,000
Compensaciones	,589	150	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la Tabla 5, la prueba de normalidad mediante el coeficiente Kolwomorov Smirnov obtuvo valores de significancia menores al 0.05 tanto para el riesgo psicosocial como del síndrome de burnout y sus respectivas dimensiones.

**ANEXO N°4:**

**CUESTIONARIO COPSOQISTAS 21**

Área de trabajo: _____		
Edad: _____	Sexo: M__ F__	Estado Civil: _____
Tiempo Laborando: _____ Hijo: Si__ No__ N° de Hijos: _____		

Lea detenidamente todas las preguntas y elija con sinceridad la respuesta que considere más adecuada, marcando con una "x" la respuesta que consideres que describe mejor la situación en la que se encuentra.

**Apartado 1**

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) Sus actividades, las tiene que desarrollar con rapidez.					
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule?					
3) ¿Tienes tiempo de concluir con tus actividades diariamente en tu trabajo?					
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6) ¿Tu trabajo requiere que evites expresar emociones?					

**Apartado 2**

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					

---

 9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?
 

---

 10) ¿Puedes decidir cuando haces un descanso?
 

---

 11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir permiso especial?
 

---

 12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
 

---

 13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
 

---

 14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?
 

---

 15) ¿Tienen sentido tus tareas?
 

---

 16) ¿Hablas con entusiasmo de tu centro laboral a otras personas?
 

---



---

### Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS					
	En estos momentos ¿estás preocupado/a?	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) En estos momentos ¿estas preocupado/a por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras desempleado?						
18) En estos momentos ¿Estás preocupado/a por si te cambian de tareas contra tu voluntad?						
19) En estos momentos ¿estas preocupado/a por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?						
20) En estos momentos ¿te preocupa el hecho de que tu salario puede cambiar?						

---

#### Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23) ¿En esta empresa se te informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?					
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu jefe/a inmediato/a?					
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?					
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos mantienen buena comunicación con todo el personal?					

#### Apartado 5

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTA				
	Principal responsable	Mitad de tareas	Cuarta parte de tareas	Tareas puntuales	Ninguna o casi ninguna tarea
31) ¿Cuánto del trabajo familiar y doméstico haces tú?					

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33) Cuando estas en el trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34) Hay momentos en los que necesitarías estar en tu trabajo y en casa a la vez?					

### Apartado 6

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
En estos momentos ¿estás preocupado/a?					
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.					
37) En mi trabajo me tratan injustamente.					
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.					

ANEXO N°5:

## MASLACH BUORNUT INVENTORY

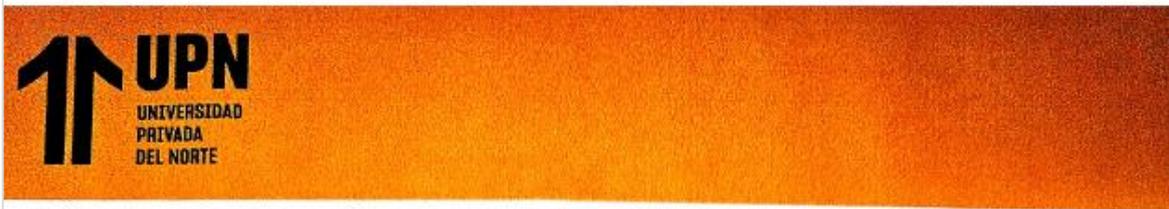
**Instrucciones:**

Teniendo en cuenta la "escala de frecuencia", señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes 22 enunciados.

**Escala de frecuencia**

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

		0	1	2	3	4	5	6
1.	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2.	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo							
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4.	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
5.	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales							
6.	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo							
7.	Trato muy eficazmente los problemas de las personas							
8.	Me siento exhausto por mi trabajo							
9.	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás							
10.	Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12.	Me siento muy activo/a							
13.	Me siento frustrado/a en mi trabajo							
14.	Creo que estoy trabajando demasiado							
15.	No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que le doy servicio							
16.	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17.	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio							
18.	Me siento estimulado/a después de trabajar en contacto con personas							
19.	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20.	Me siento acabado/a							
21.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							
22.	Creo que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas							



DA/P-00031-2023

Cajamarca, 17 octubre del 2023

Sr.  
**Víctor Manuel Chávez Valera**  
**Presidente**  
**Sector Michiquillay**

Presente. -

Es grato dirigirme a usted en nombre de la Universidad Privada del Norte sede Cajamarca, para saludarle cordialmente y al mismo tiempo presentarle a nuestros egresados de la Carrera de Psicología, los cuales Solicitan permiso para realizar un trabajo de investigación dentro de sus instalaciones y obtener el grado de licenciada en Psicología, sobre "FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BURNOUT EN TRABAJADORES DE UN YACIMIENTO MINERO DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, 2023". Para aplicar instrumentos psicológicos a los colaboradores. Cabe recalcar que toda información que se brinde a nuestros egresados tiene fines estrictamente académicos.

Los egresados que tiene a cargo este trabajo son:

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Código</b>
Vianny Vásquez Caruajulca	N00036585

Agradezco por anticipado la atención que brinde a la presente.



**Edén Castañeda Valdivia**  
Coordinador Carrera de Psicología  
UPN - CAJAMARCA



**Ing. Víctor M. Chávez Valera**  
PRESIDENTE