



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

Facultad de Psicología

**FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BURNOUT EN
PERSONAL DE SUPERFICIE DE UNA EMPRESA MINERA**

**Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología con mención en Psicología
Organizacional**

AUTOR (A)

Puchuri Apcho, Javier Asunción

ASESOR (A)

López Odar, Dennis Rolando

JURADO

Salcedo Angulo, Elena

Inga Aranda, Julio

Castillo Gómez, Gorqui

Valdez Sena, Lucía

Lima – Perú

2018

Dedicatoria:

Al creador, por ser oasis de esperanza constante e
incondicional

Agradecimiento

Considero oportuno este espacio para agradecer a todos aquellos quienes directa o indirectamente aportaron a la realización de este estudio.

Agradezco a mis padres por su apoyo incondicional durante todo el transcurso de mi vida universitaria, por la paciencia y esfuerzo por brindarme las oportunidades y conseguir mis objetivos. De manera muy especial a mi madre quien es mi ejemplo de vida y amor.

A mis profesores, quienes me acompañaron desde mi educación más básica hasta este punto de culminación profesional.

A Antoinette por ser mi compañera y una de mis principales motivadoras en este transcurso hasta la culminación de este proyecto académico.

A todos mis familiares por ser parte importante de mi vida, por ser mi compañía y co-protagonistas de vivencias y experiencias inolvidables.

A la vida y a todos quienes me conocieron y conocen ya que gracias a ellos como diría Facundo Cabral... Soy como soy.

Resumen

En el presente estudio se tuvo como objetivo determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial: Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensación y Doble presencia en referencia al Burnout y sus dimensiones: Agotamiento físico, mental y emocional en trabajadores de superficie de una empresa minera. La investigación del tipo correlacional, no experimental se conformó por trabajadores de ambos sexos (N=133); en su mayoría con edades que oscilan entre los 31 y 40 años (50%), que laboran entre 01 y 04 años (50,4%) en la organización. La medición de los Factores de Riesgo Psicosocial se realizó utilizando la Escala SUSESO ISTAS 21, mientras que el Burnout utilizando la escala Burnout Measure. Los resultados revelaron que el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo se correlaciona de manera significativa y negativa con el Burnout y el Agotamiento emocional; de igual modo encontramos relación significativa y positiva entre el factor Doble presencia y el Agotamiento físico y mental. En adición referir que las diferencias según el sexo son significativas con el factor Doble Presencia donde la población femenina presenta mayor tendencia al desarrollo de dicho factor, la Antigüedad laboral es significativa en vinculación al factor Exigencias Psicológicas, donde se presenta una tendencia ascendente, y a la vez descendente en relación al factor compensaciones. Las dimensiones del Burnout no presentaron diferencias significativas vinculadas a las variables: sexo, edad y antigüedad laboral.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, Burnout, Agotamiento.

Abstract

The objective of this study was to determine the relationship between Psychosocial Risk Factors: Psychological Requirements, Active work and development possibilities, Social support in the company and leadership, Compensation and Double presence in reference to the Burnout and its dimensions: Physical exhaustion, mental and emotional in surface workers of a mining company. The investigation of the correlational, non-experimental type was formed by workers of both sexes (N = 133); mostly with ages ranging between 31 and 40 years (50%), who work between 01 and 04 years (50.4%) in the organization. The Psychosocial Risk Factors were measured using the SUSESO ISTAS 21 Scale, while the Burnout using the Burnout Measure scale. The results revealed that the factor Active work and possibilities of development is correlated in a significant and negative way with Burnout and emotional Exhaustion; similarly, we found a significant and positive relationship between the double presence factor and the physical and mental exhaustion. In addition, to mention that the differences according to sex are significant with the Double Presence factor, where the female population has a greater tendency to develop this factor, the working Antiquity is significant in relation to the Psychological Requirements factor, where an ascending tendency is presented, and descending time in relation to the compensation factor. The Burnout dimensions did not present significant differences linked to the variables: sex, age and seniority.

Key words: Psychosocial risk, Burnout, Exhaustion

Contenido

Introducción.....	ix
El Problema	12
1.1 Planteamiento y formulación del problema.....	12
1.2 Hipótesis general y específica	14
Hipótesis general:	14
Hipótesis específicas	14
1.3 Objetivo general y específico	14
Objetivo general	14
Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación e importancia.....	15
Marco Teórico.....	18
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	18
Investigaciones Nacionales.....	18
Investigaciones Internacionales	21
2.2 Bases Teóricas	25
Factores Psicosociales	25
Conceptualización de Factores de riesgo psicosocial.....	27
Modelo explicativo de Riesgo psicosocial: Demanda, Control y Apoyo social.....	27
Causas y consecuencias de Factores de riesgo psicosocial	28
Causas relacionados con el entorno laboral.....	28
Causas relacionados con la organización y gestión del trabajo	29
Consecuencias de los Factores de riesgos psicosociales	31
Características de Factores de riesgo psicosocial.....	33
Medidas Preventivas.....	34
Métodos de evaluación de Factores de riesgo psicosocial	35
Burnout	37
Modelos explicativos del Burnout.....	39
Características del Burnout.....	41
Evolución del Burnout.....	42
Sintomatología del Burnout	44
Consecuencias del Burnout.....	45
Medidas de Prevención y Tratamiento del Burnout.....	46
Instrumento de evaluación del Burnout.....	47

Método	49
3.1 Participantes.....	49
3.2 Instrumentos	51
Escala SUSES - ISTAS 21: Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial	51
Burnout Measure (BM)	54
3.3 Operacionalización de las Variables	55
Factores de riesgo psicosocial:.....	55
Burnout:	55
3.4 Procedimientos	56
Resultados.....	57
4.1 Análisis exploratorio de datos	57
4.4. Análisis de validez y confiabilidad	58
4.3 Factores de riesgo psicosocial	62
Incidencia de los Factores de riesgo psicosocial.....	62
Incidencia de los FRP según los variables sexo, edad y antigüedad laboral	63
Factores de riesgo psicosocial según los variables sexo, edad y antigüedad laboral	64
Comparación de los FRP según los variables sexo, edad y antigüedad laboral	66
4.4 Burnout.....	67
Incidencia de las dimensiones del Burnout.....	67
Incidencia dimensiones Burnout según variables sexo, edad y antigüedad laboral.....	68
Dimensiones del Burnout según las variables sexo, edad y antigüedad laboral	69
Comparación Dimensiones del Burnout y las variables sexo, edad y antigüedad laboral	70
4.5. Correlaciones entre Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout	71
Discusión	73
Conclusiones.....	79
Recomendaciones	81
Referencias	82
Anexos.....	90

Lista de Tablas

Tabla 1 Distribución de la muestra según sexo, edad y antigüedad laboral.....	49
Tabla 2 Análisis exploratorio de datos.....	57
Tabla 3 Correlación de ítems del Factor exigencias psicológicas	58
Tabla 4 Correlación de ítems del Factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo	58
Tabla 5 Correlación de ítems del Factor apoyo social en la empresa y liderazgo	59
Tabla 6 Correlación de ítems del Factor compensaciones	60
Tabla 7 Correlación de ítems del Factor Doble Presencia	61
Tabla 8 Correlación de ítems del Instrumento BURNOUT MEASURE.....	61
Tabla 9 Confiabilidad de los Factores de Riesgo Psicosocial	62
Tabla 10 Confiabilidad de las Dimensiones del Burnout.....	62
Tabla 11 Incidencia de Factores de riesgo psicosocial	63
Tabla 12 Incidencia de Factores de riesgo psicosocial según sexo, edad y antigüedad laboral....	64
Tabla 13 Análisis de medias Factores de riesgo psicosocial, sexo, edad y antigüedad laboral	65
Tabla 14 Comparaciones entre los FRP según los variables edad, sexo y antigüedad laboral	66
Tabla 15 Incidencia de las dimensiones del Burnout.....	67
Tabla 16 Dimensiones del Burnout según sexo, edad y antigüedad laboral	68
Tabla 17 Análisis de medias dimensiones del Burnout, sexo, edad y antigüedad laboral	69
Tabla 18 Comparaciones entre Burnout y las variables edad, sexo y antigüedad laboral	70
Tabla 19 Correlación entre Factores de riesgo psicosocial y Burnout	71

Introducción

En la actividad extractiva, específicamente en la minería; se manifiestan intereses crecientes orientados al desarrollo continuo de modelos explicativos que intentan por medio de investigación y la experiencia definir entornos laborales saludables que salvaguarden la integridad y bienestar de los trabajadores por medio de la formulación de planes estratégicos orientados al control de riesgos físicos y psicológicos.

Dichos modelos y planes estratégicos pretenden mejorar la situación laboral por medio de la puesta en marcha de normativas que garanticen tanto la productividad como el bienestar de los trabajadores, siempre procurando el mantenimiento del equilibrio entre ambos factores imprescindibles para la existencia de la organización, siendo pieza fundamental dentro de la administración en unidad minera la gestión de riesgos inmerso en las políticas de seguridad.

Referente a dichos riesgos, los de naturaleza psicosocial vulneran la salud de los trabajadores causando una serie de padecimientos de sintomatología física, psicológica y social. Su fuente de origen es el trabajo en sí, representado por las condiciones en las que se labora, la estructura y distribución de las actividades.

Debido a esta exposición es sugerencia para la formulación de planes de prevención, el mantenimiento del foco de atención en las características de la organización, las fuentes nocivas subyacentes y los factores que los harían más propensos a dicho padecimiento.

Consecuencia de dichas manifestaciones de Riesgo psicosocial es el denominado Síndrome de Burnout o Síndrome del Quemado o simplemente Burnout, sin embargo, la mayoría de

investigaciones centran dicho padecimiento dentro de las profesiones de carácter asistencial, sesgando su alcance a otros entornos ocupacionales, son pocos los autores que identifican y estudian el Burnout en entornos de actividad extractivo y/o industrial, los cuales, al margen de no ser directamente asistencial, presentan las condiciones para el surgimiento del Burnout, ya que son psicosocialmente estresantes, poniendo en cuestión la estabilidad en la cual se desarrollan las labores.

El estudio que se presenta a continuación, consistió en descubrir la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout en personal de superficie de una empresa minera; esto considerando algunas variables tales como sexo, edad y antigüedad laboral, mediante la utilización de dos cuestionarios ordenados como escalas tipo Likert.

Los resultados producto de este trabajo encuentran su sustento en las definiciones presentadas dentro del marco teórico, donde se especifican las características de las variables. Asimismo, refiero otros puntos periféricos que guardan relación con los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout. En referencia a Burnout, se han generado distintos modelos teóricos que intentan describir este fenómeno, para fines de este estudio se optó por utilizar el descrito por Pines y Aronson (1988), el cual hace mención a tres dimensiones: Agotamiento físico, Agotamiento emocional y Agotamiento mental.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial, se utilizó el modelo articulado para la creación del instrumento de origen danés, COPSQ y su adaptación al español COPSQ – SUSESO - ISTAS 21, el cual considera cinco factores básicos: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y

posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensaciones, y Doble presencia.

La investigación está estructurada en cinco capítulos: Introducción, donde se presentan las cuestiones generales del estudio. Marco teórico, desde donde se profundiza en los antecedentes de estudio y la base teórica. Método, donde se describen los procedimientos que se siguieron durante la investigación. Resultados, producto del levantamiento de la información y el procesamiento de los datos, y Discusiones, donde se realizó el análisis de los resultados, conclusiones y recomendaciones. Finalmente se adjunta bibliografía y anexos utilizados.

El Problema

1.1 Planteamiento y formulación del problema

Una empresa es una organización integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, que tiene por objetivo obtener utilidades a través de su participación en el mercado. Cada organización presenta una estructura, esta divide el trabajo en tareas distintas y define el mapa de las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicarse entre cada uno de los componentes.

Generalmente las organizaciones son dinámicas debido a la necesidad permanente de adaptarse a los mercados globales, entornos competitivos y la nueva tecnología, son estos cambios los que determinan la necesidad de actualizar las políticas institucionales con el fin de cumplir con los objetivos, sin descuidar la salud y la seguridad de sus trabajadores.

La gestión del talento humano busca mantener y optimizar el potencial de las personas, ya que son estos los encargados de cumplir con los objetivos primarios, imprescindibles para la existencia de la organización, siendo la pieza fundamental de dicho concepto, el mantenimiento de la integridad y bienestar absoluta del trabajador por medio de la aplicación de las políticas preventivas.

Dadas las condiciones especiales de las operaciones mineras y las características específicas de las funciones, el personal que labora en superficie requiere del conocimiento, la capacidad y adaptabilidad al entorno de trabajo superior a la media, ya que es un escenario de frecuentes exigencias, donde se requiere de respuestas inmediatas para poder cumplir con la demandas vinculadas directamente con la operación, esto unido a las características geográficas de la región, el régimen de trabajo especial y la posibilidad de sufrir accidentes, hacen de los

trabajadores vulnerables a desarrollar sintomatología que vaya en contra de su salud. Los Factores de riesgo psicosocial, tienen su origen en las características ambientales, organizacionales y relacionales del trabajo, el cual puede llegar a ser apremiante, poniendo en cuestión el equilibrio tanto físico como psicológico, siendo consecuencia la aparición de padecimientos, entre ellos el Burnout.

El Burnout, al ser un proceso disfuncional de deterioro producto de la exposición prolongada a situaciones emocionalmente demandantes, cumple con el perfil descrito para su desarrollo, dadas las condiciones organizacionales, las cuales pueden llegar a ser emocionalmente exigentes, con horarios de trabajo difíciles y con satisfacción laboral discutible, los cuales inciden directamente en el bienestar dentro del centro de labores.

Dicho esto, los Factores de riesgo psicosocial, influirían en el desarrollo del Burnout o de algunas dimensiones del mismo, debido a la presencia en aquellos que la padecen de manifestaciones que los podrían hacer proclives a dicho padecimiento, esto debido a la generación de sintomatología propia de dicho síndrome, generado y condicionado por las características del puesto, entre ellos los de naturaleza psicosocial.

La motivación por esclarecer los lineamientos ya expuestos, sirve de aliciente para formular el problema general:

¿Cuál es la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout en el personal de superficie de una empresa minera?

1.2 Hipótesis general y específica

Hipótesis general:

- Los Factores de riesgo psicosocial se relacionan significativamente con el Burnout en trabajadores de superficie de una empresa minera.

Hipótesis específicas

- Los Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera difieren considerando los variables edad, sexo y antigüedad laboral.
- Los niveles de Burnout y el de sus dimensiones en trabajadores de superficie de una empresa minera difieren considerando los variables edad, sexo y antigüedad laboral.
- Existe una relación significativa entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout en trabajadores de superficie de una empresa minera.

1.3 Objetivo general y específico

Objetivo general

- Determinar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout en trabajadores de superficie de una empresa minera.

Objetivos específicos

- Determinar las propiedades psicométricas de la Escala ISTAS SUSESO 21 y Burnout Measure.
- Describir los Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera.
- Comparar los Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera considerando los variables edad, sexo y antigüedad laboral.
- Determinar los niveles de Burnout y el de sus dimensiones en los trabajadores de superficie de una empresa minera.

- Comparar los niveles de Burnout y el de sus dimensiones en trabajadores de superficie de una empresa minera considerando los variables edad, sexo y antigüedad laboral.
- Determinar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout en trabajadores de superficie de una empresa minera.

1.4 Justificación e importancia

Una necesidad fundamental en el sector minero es velar por el bienestar de sus trabajadores. En nuestro país son cada vez más las empresas formales que reconocen la necesidad de fomentar políticas orientadas a mejorar las condiciones y las prácticas de trabajo seguro, haciendo de las organizaciones entornos saludables en los cuales sus componentes cuiden su integridad tanto corporal como psicológica, sin descuidar la productividad.

En la actualidad, es de vital importancia reconocer y estudiar los factores que condicionan dicha integridad, especialmente dentro de entornos laborales que se caracterizan por ser de naturaleza riesgosa, esto debido al giro del negocio, condiciones geográficas y especificaciones de las funciones a realizar.

El Burnout, al presentar un progresivo cuadro de agotamiento, podría hacer más propenso al trabajador de verse afectado por dicho riesgo, cuyo resultado puede derivar en la ocurrencia de accidentes de trabajo de distinta frecuencia y severidad, cuestionando de esta manera la efectividad de los sistemas de seguridad. Todo lo anterior permite realizar un estudio que investigue la relación entre el Burnout y los factores que pueden condicionar su origen, entre ellos los denominados Factores de riesgo psicosocial.

El interés científico de la presente investigación se basa en el esclarecimiento del vínculo entre los Factores de riesgos psicosocial y las dimensiones del Burnout en el sector minero, que por tratarse de trabajadores que desarrollan sus actividades en las instalaciones de la operación minera están especialmente expuestos al desarrollo de padecimientos emocionales y/o interpersonales que podrían ser el antecedente de accidentes laborales, siendo por tanto materia fundamental del estudio brindar mayores referencias que permitan la generación tanto de acciones correctivas en pro del bienestar de los involucrados como de futuras investigaciones que profundicen en el estudio de dichas variables, siempre orientados a la minimización de los accidentes laborales y la mejora referida al bienestar de los trabajadores.

Según estadísticas de la Dirección General de Minería, órgano adscrito al Ministerio de Energía y Minas, en lo que respecta a minería, durante el primer semestre del año en actividades de operaciones en unidad minera, se han registrado 05 accidentes mortales y 75 accidentes considerados como incapacitantes, de los cuales el 96% están directamente vinculados a decisiones y acciones humanas, en ese sentido, una investigación enfocada en registrar el vínculo entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout se hace necesaria, dada la necesidad de esclarecer las causas que propician dichos índices vinculados directamente a la conservación de la vida y capacidad de los trabajadores, asimismo se referencia al mantenimiento de la rentabilidad de la empresa, teniendo en cuenta el establecimiento por parte del Osinergmin, de la escala de sanciones que pueden llegar hasta 400 UIT por accidente laboral, siendo esta una medida que solicita se le dé la importancia que merece al cumplimiento de las normativas y políticas preventivas.

Asimismo, existe el interés por consolidar futuros estudios sobre esta problemática, ya que actualmente existe literatura sobre ambas variables pero no muchas vinculantes entre si y en

menor medida en el campo específico de la minería, en el cual es apremiante la permanente actualización de la información dados los riesgos que involucra dicha actividad. Asimismo tener en consideración que es notoria la ausencia de investigaciones que toquen la variable Burnout en sectores ajenos al asistencial, siendo discutido dicho sesgo por autores como Maslach, Jackson, Leiter y Schaufeli (1996) y Pines y Aronson (1988) quienes refieren que las excesivas demandas psicológicas no se dan únicamente en el servicio directo al público, sino que son extrapolables a otros entornos laborales donde también se generan los factores que determinan la aparición de dicho padecimiento. Finalmente esperamos que este trabajo sirva para la articulación de estrategias de seguridad y bienestar que influya directamente en el mantenimiento de la integridad y bienestar de los trabajadores.

Marco Teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

Investigaciones Nacionales

Los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout han sido ampliamente estudiados, en nuestro país existen investigaciones antecedentes, sin embargo son pocas las que nos refieren al contexto minero.

Bakovic (2014), estudió la relación entre los Factores Psicosociales relacionados a accidentes laborales en el contexto de la minería peruana, buscando identificar los principales Factores Psicosociales relacionados a la incidencia de accidentes laborales. La muestra estuvo compuesta por trabajadores que habían sufrido accidentes graves o incapacitantes, un total de nueve trabajadores, se utilizó el cuestionario sobre Clima Organizacional de Seguridad (C3/15) además de entrevistas y cuestionarios validados por los Jefes de Prevención y Riesgos de la organización para evaluar Factores Psicosociales y seguridad. Los resultados demostraron que los Factores Psicosociales con mayor predominancia de accidentabilidad en minería fueron: el incumplimiento del procedimiento de trabajo; la exigencia por parte de los jefes o supervisores por avanzar la producción; carencias comunicativas y problemas relacionados al trabajo de la guardia anterior; todos estos factores no solo desencadenantes de daños o lesiones de naturaleza física sino también de naturaleza emocional (Estrés, Burnout y/o afines).

También en minería; Gomero, Palomino, Ruiz, y Llap (2005), ejecutaron un estudio piloto orientado a definir prevalencias del Burnout considerando a los trabajadores de salud de los centros de atención hospitalaria de la Southern Perú, los participantes fueron 130 trabajadores del ámbito sanitario de la empresa minera, utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) y un cuestionario de preguntas referidas a la edad, profesión, lugar de trabajo y año en la que

ingresó a la empresa. Los resultados revelaron que existe correlación directa entre el grado de responsabilidad del cargo (médicos) y la presencia del Burnout en sus tres dimensiones, manifestando la disminución de la presencia del Burnout en cargos de menor jerarquía, llámese Enfermeras o Auxiliares de enfermería.

En otros rubros, dentro de la literatura nacional podemos referir estudios tales como el de Arias y Jimenez (2013), quienes investigaron la prevalencia Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa, siendo su muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa, aplicando el Maslach Burnout Inventory (MBI) para dichos fines. Los resultados fueron concluyentes al referir la presencia de Burnout moderado (93,7%) y severo (6,3%) en docentes del sexo masculino; en cuanto a docentes del sexo femenino, el nivel moderado (91,5%) y el nivel severo (7,5%). Asimismo que la sintomatología del Burnout se vincula fuertemente al Agotamiento emocional. Se debe considerar en dicho sentido el desarrollo de estudios que prioricen el análisis de factores psicosociales como los estilos de afrontamiento individuales y la sobrecarga laboral al ser impulsores de situaciones estresantes desencadenantes de Burnout o manifestaciones de alguna de sus dimensiones.

En el campo de la salud, investigaciones como las de Valenzuela (2010), quien buscaba determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout e identificar los factores de riesgo que condicionan el desarrollo del Burnout en los profesionales de la Salud en distintos distritos de Lima. Los resultados indicaron que en Lima el 12% de participantes presentaron el Burnout cumpliendo los tres criterios (agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal), asimismo el 53% de los participantes presentaron niveles significativos en alguno de los tres factores, el 25% en dos factores y el 18% no presentó ningún factor.

Asimismo, Dueñas, Merma, y Ucharico (2003), quienes estudiaron la Prevalencia del Burnout en médicos de la ciudad de Tacna y utilizaron el MBI como instrumento, encontraron que solo el 15% de la población presentó niveles altos de Burnout en alguna de sus dimensiones y su distribución es diferente en cada una de sus áreas estudiadas. Existieron variables intervinientes que afectaron notoriamente en los resultados, estos fueron: la condición y estabilidad laboral, la falta de experiencia, conflictividad y carencia de recursos individuales para afrontar las funciones, siendo de las más significativas las medias encontradas entre el Agotamiento emocional y el sexo masculino (14,52) a comparación del sexo femenino (12,43)

Dentro del mismo rubro de investigación, profesionales como Grau y Col (2002), nos refieren que un porcentaje considerable de médicos y enfermeras presentan resultados elevados en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, sin embargo no se llega a cumplir con los tres criterios para hablar del Burnout. Asimismo teniendo en consideración las variables sociodemográficas se pudo observar que los trabajadores que presentaron nivel alto de despersonalización eran en su mayoría jóvenes, con menos años de profesión y menos años en el centro, estos hallazgos podrían considerarse como factores de riesgo para el desarrollo del Síndrome que deberían ser tomados en cuenta para estudios futuros.

Asimismo, estudios tales como el de Rodriguez y Pelaez (2009), en cuatro distritos de la región Amazonas, orientados a determinar los riesgos ocupacionales en una muestra de 273 trabajadores (jornaleros de mercados, establecimientos de salud, municipalidades y Policía Nacional); se observó que la exposición a riesgos físico – psicosociales fue del 27%, especificando que a mayor tiempo de exposición a riesgos físicos, psicosociales y biológicos, mayor probabilidad de presentar alteraciones de salud mental y física, siendo compatibles con el Síndrome de Burnout y angustia (32%), ansiedad y estrés (26%) entre otros.

De igual modo, Lopez, Garcia, y Pando (2014), realizaron un estudio base dedicado a vincular los Riesgos Psicosociales y el Burnout así como sus niveles predominantes en la PEA de Lima, presentaron los siguientes resultados: la prevalencia del Burnout fue muy alta en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22%), asociado con cuatro diferentes Factores de riesgo psicosocial en el trabajo (exigencias laborales, carga de trabajo, contenido y características de la tarea y las condiciones del lugar de trabajo).

Resumiendo, es de consideración recalcar que los resultados demuestran que en nuestro país el Burnout es consecuencia de factores diversos (entre ellos los riesgos psicosociales) asimismo es evidente la influencia de características base tales como la edad, sexo, procedencia, profesión y grado de responsabilidad del trabajo realizado en el desarrollo del Burnout como síndrome o la manifestación de alguna de sus dimensiones.

Investigaciones Internacionales

Desde 1984 se registran estudios académicos, siendo los pioneros tanto la OMS como la OIT, quienes en conjunto realizaron la publicación “Las normas internacionales de trabajo”, en ella refieren que existen Factores Psicosociales que podrían estar ocasionando daños físicos y psicológicos, convirtiéndose en un riesgo para la salud, teniendo un impacto en el comportamiento de los trabajadores y en el nivel de estrés (Garduño, 2008).

Posteriormente en el año 2000, la OMS considera al Burnout como un padecimiento de carácter psicosocial, producto del deterioro de las condiciones de trabajo (Palmer, 2005). GOHNET (2001), la Red Mundial de la Salud Ocupacional y el Estrés Crónico, organismo adscrito al OIT, realizó la publicación con el objetivo de generar opinión sobre los Riesgos Psicosociales (estrés, Burnout y otros) y la exposición a condiciones peligrosas de trabajo;

según este estudio, las condiciones sociales reinantes en el entorno laboral que suscitan preocupaciones graves por causa del estrés, son la desigualdad y la injusticia en el trabajo, lo cual excluye al trabajador del proceso de adopción de decisiones, la falta de comunicación, una mala organización del trabajo y las tensiones entre los directivos y los empleados.

Autores como Solanes, Del Rio, Rodriguez, Benavides, y Martinez (2013), investigaron la relación existente entre diferentes Factores de riesgo psicosocial y Burnout, siendo su muestra de 478 participantes, divididos en tres grupos (directivos, mandos intermedios y trabajadores), se utilizó la Encuesta del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS). Evidenciando los resultados la existencia de una relación entre algunos Factores de riesgo psicosocial y el Burnout, por ejemplo el Agotamiento emocional se vincula a factores de riesgo tales como una mayor supervisión o control sobre los métodos de realización, planificación, resultados y ritmos de trabajo. Asimismo fatiga mental, falta de claridad en los roles de trabajo.

Gómez, Hernández y Méndez (2014), afirman en su estudio enfocado en determinar la relación entre Factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en gran minería, que a mayor percepción de riesgo psicosocial existe menor percepción de satisfacción laboral en dimensiones tales como Exigencias Psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensaciones y doble presencia (utilizando el SUSESO ISTAS 21), en cuanto al rango de exposición a los factores de riesgo, todos se encuentran en el rango medio a excepción de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo el cual se encuentra en un rango alto.

Asimismo en el campo de la Salud, Pastorino y Alvarado (2010), estudiaron la asociación entre los Factores psicosociales del trabajo tales como las exigencias psicológicas, el control sobre las tareas y el apoyo social en el ambiente laboral y las dimensiones del Burnout en la Ciudad de Santiago, utilizando la Escala de Efectos Psíquicos de Burnout y el Cuestionario para la evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS 21. Los resultados mostraron la prevalencia del Burnout en un 25%, siendo el factor Exigencia psicológica quien presentó el mayor nivel, mientras que el Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y el Apoyo social en la empresa y liderazgo presentaron menores niveles, concluyendo que la prevalencia del Burnout está asociado a los tres Factores Psicosociales propuestos por Robert Karasek: Demanda – Control – Apoyo social.

En el sector educativo, Krejcl y Lakoma (2010), investigaron la prevalencia del Factor doble presencia en un grupo de profesores de la facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Granada usando el cuestionario ISTAS21, los resultados demostraron que dicho factor es un problema grave al presentar una prevalencia alta (68%) y afecta principalmente al sexo femenino, siendo el problema principal el equilibrar las exigencias del trabajo y las responsabilidades domésticas sincrónicamente.

También en el campo educativo, existen investigaciones como las de Ramírez y Zurita (2010) en la Ciudad de Arica, quienes buscaron determinar las variables asociadas al desarrollo del Burnout en trabajadores de establecimientos educacionales. Los resultados indicaron que un 30,8% de participantes presentaron el síndrome, mientras que un 40,0%, se encontraba en riesgo de experimentarlo, y un 29,2% no presentaba signos de experimentar Burnout, en cuanto a las variables psicosociales prevalentes fueron la satisfacción del trabajo realizado y percepción sobre la cohesión de los compañeros de trabajo las de mayor significancia.

Por otro lado, Aldrete, Gonzales, y Preciado en Guadalajara (2008), quienes buscaron determinar las variables tanto de Riesgo psicosocial como demográficas, asociadas al desarrollo del Burnout en una muestra de docentes, utilizando en ambos casos el MBI. Encontraron datos suficientes para sostener el desarrollo de al menos una de las dimensiones del Burnout en dicha población (80%), precisando la despersonalización en 13,3%, baja realización en 40,3% y agotamiento emocional en 43,7% respectivamente, siendo los Factores de riesgo psicosocial prevalentes: la exigencia laboral, la remuneración del rendimiento, el desarrollo de las tareas, y la carga de trabajo, siendo menor en la Interacción social, condiciones del lugar de trabajo y características de la tarea.

En el campo de la industria; Aranda, López, y Barraza (2013), analizaron la relación entre los Factores Psicosociales y el Síndrome de Burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa en la ciudad de Tepic - México. La muestra de 122 trabajadores a quienes se aplicaron tanto la Escala de Factores Psicosociales del Instituto Mexicano de Seguridad social como el Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados demostraron prevalencia del Burnout del 79,8%, mientras que por dimensiones, el agotamiento emocional mostró una prevalencia del 42%, la baja realización personal en el trabajo demostró una prevalencia del 64,7% y la despersonalización un 27,7%, siendo la asociación más significativa la correlación inversa entre los Factores Psicosociales (esencia de la tarea, sistema de trabajo, interacción social e interacción organizacional) y la Dimensión agotamiento emocional, lo cual conllevó a la disminución de la capacidad de atención en la tarea con consecuencia directa en los números de accidentes reportados.

En la misma línea de investigación; Jimenez, Caicedo, Joven, y Pulido (2014), realizaron la investigación: Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en trabajadores de una

empresa dedicada a la recreación, siendo La muestra de 72 trabajadores, para este fin se utilizaron los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo intralaboral y extralaboral diseñados y validados para Colombia y el cuestionario de evaluación del Síndrome del Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte. Los resultados revelaron que el factor psicosocial: desplazamiento Vivienda – Trabajo – Vivienda registra niveles de riesgo alto, lo cual implica que los participantes reconocen a los medios de transporte como el principal riesgo psicosocial al cual se enfrentan día a día (16 personas afectadas).

Finalmente, Blanco (2012) en la Rioja – España, estudió en 103 auxiliares de residencias de mayores la relación entre Factores de riesgo psicosocial y el Burnout, los resultados indicaron que las variables psicosociales Carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión – participación, definición del rol, interés por el trabajador y relaciones personales correlacionan positivamente con la dimensión Agotamiento emocional; siendo la variable definición del rol la que mayor capacidad predictiva presenta con el 26,7%.

Concluyendo de acuerdo a los diversos estudios realizados tanto en América Latina como en Europa, que existen vínculos entre los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout, siendo diversos los sectores donde se desarrollan los estudios al igual como los instrumentos que se utilizaron para la medición, sin embargo la literatura demuestra que la descripción de las variables guarda una base teórica en común.

2.2 Bases Teóricas

Factores Psicosociales

En 1974, la Asamblea Mundial de la Salud, empieza el proceso de documentación referente a la importancia y los efectos de los Factores psicosociales en el trabajo y sobre la salud de los

mismos. Posteriormente en 1984, la Organización Internacional del Trabajo promulga los primeros documentos de carácter oficial e internacional con el objetivo de dar abordaje al tema, con el artículo: Los Factores psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control (Moreno y Baez, 2010).

La definición con mayor aceptación considera por una parte la capacidad de adaptación del colaborador, el entorno cultural donde se desenvuelve y actividades no vinculadas al trabajo, asimismo resalta la importancia de la calidad de las relaciones, los niveles de satisfacción consecuencia de la labor y los aspectos tanto contractuales como laborales donde ejerce su trabajo, dichas variables valoradas mediante el fenómeno perceptivo influyen de manera directa en estamentos claves, llámese satisfacción en el puesto, calidad del trabajo y vida saludable (OIT,1986).

Otros autores aportan a la definición base del concepto, El-Batawi (1988) resalta que los Riesgos Psicosociales son consecuencia propia de la experiencia, dicho esto las variables intervinientes son diversas y abundantes, podemos referir a la complejidad de las funciones y el valor real del individuo dentro de la organización, asimismo nos refiere que estos Factores psicosociales pueden tener un doble efecto, tanto positivos como negativos en el desempeño.

Yang, Haims y Carayon (2001), aportan a lo anteriormente expuesto haciendo referencia al factor emocional el cual tiene resonancia desde el factor ambiental que lo predispone. Griffiths y Cox (1996), refieren que son aspectos del trabajo tales como la organización, la gestión laboral, los contextos sociales y organizacionales. Finalmente Daza y Bilbao (2010), lo definen como aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionado a la

organización, contenido de trabajo y realización de la tarea, con capacidad para afectar el bienestar y la salud.

Conceptualización de Factores de riesgo psicosocial

Se enmarcan estrictamente en el entorno laboral, donde se desarrollan ciertas condiciones que lo predisponen: el ambiente, la organización, los procedimientos y métodos de trabajo, relaciones entre compañeros de trabajo, el contenido y la ejecución de las tareas, la capacidad de afectar mecanismos físicos y psicológicos (Mansilla, 2012).

Cox, Griffiths, y Rial-González (2000), refieren que son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como del contexto social y ambiental con la potencialidad de causar daños físicos, químicos o sociales.

Modelo explicativo de Riesgo psicosocial: Demanda, Control y Apoyo social

El modelo Demanda – Control fue planteado por Robert Karasek en el año 1979, como una explicación del estrés laboral en referencia a dos variables: las demandas o exigencias psicológicas en el trabajo y el control que se puede ejercer sobre estas (Pastorino y Alvarado, 2010). Finalmente Johnson en el año 1986 añadió una tercera dimensión, el apoyo social, lo cual implicaba que los puestos de trabajo con grandes exigencias y escaso control junto a un escaso apoyo social en el trabajo serían los que mayor riesgo de enfermedad presenten.

Demandas psicológicas; Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea (Vega, 2001).

Control; Se trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que el control es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas. El control hace referencia al estilo de trabajo, y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades. La primera es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades. El segundo hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado (Vega, 2001).

Apoyo social; La función del apoyo social es la de incrementar la habilidad para hacer frente a una situación de estrés mantenido, por lo que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud. El apoyo social hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros, como con los superiores (Vega, 2001).

Causas y consecuencias de Factores de riesgo psicosocial

El origen de todo Factor de riesgo psicosocial está en el trabajo, en la interacción con el medio laboral y todos sus componentes tales como la organización, la gestión del trabajo y el bienestar laboral. En el campo de la minería, específicamente en los campamentos donde se realizan las operaciones de extracción, se laboran en condiciones particulares; distanciamiento de las ciudades, jornadas de trabajo atípicas con horarios que fluctúan entre las 10 y 12 horas diarias, además de las actividades demandantes propias de las funciones, los cuales son caldo de cultivo para el desarrollo de los Factores de riesgos psicosocial.

Causas relacionados con el entorno laboral

Condiciones ambientales; hace referencia a cuestiones ambientales tales como los agentes físicos (iluminación, humedad, ruido y radiaciones); agentes químicos (humos, polvo, vapores, disolventes y desinfectantes); y agentes biológicos (hongos, virus y bacterias), que rodean al trabajador en su labor (Mansilla, 2012).

Diseño del puesto de trabajo; se pretende la adaptación ergonómica del puesto a las características corporales del trabajador con el objetivo de evitar trastornos musculoesqueléticos, estrés y fatiga (Mansilla, 2012).

Causas relacionadas con la organización y gestión del trabajo

Fundamentalmente está vinculada a la interacción entre el trabajador y el entorno de laboral abarcativo a los factores ambientales y relacionales (Mansilla, 2012).

Pausas y descansos; tanto la adecuada como la inadecuada organización, planificación y distribución de los tiempos de trabajo pueden incidir positiva o negativamente.

Horario de trabajo; son los periodos laborales, de acuerdo a la organización que tenga la empresa y contribuyendo a la satisfacción.

Trabajos diurno y nocturno; exige mantener al trabajador activo en momentos que necesita descanso, colocándolo fuera de pautas familiares y sociales, generando desajuste.

Funciones y tareas; hacen referencia al contenido y el significado que el trabajo tiene para el trabajador que lo ejecuta, lo cual permite al trabajador sentir que su trabajo sirve.

Ritmo de trabajo; trata del tiempo requerido para la realización de los trabajos, determinado por plazos, por la exigencia de rapidez, la recuperación de los retrasos.

Monotonía; se refiere a la ausencia de elementos que pueden hacer interesante o enriquecedor un trabajo, convirtiéndolo al contrario en desagradable, molesto y aburrido.

Autonomía; es el grado en el cual se puede planificar el trabajo y determinar los procedimientos, influye sobre el método, ritmo, las secuencias de las operaciones.

Carga mental; es el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete el trabajador durante su jornada laboral.

Formación; se refiere a la capacidad adquirida, esta consideración lleva aparejado que cuanto mayor es el nivel de cualificación exigido, tanto más rico suele ser el contenido de trabajo a realizar y en consecuencia son mayores las posibilidades del trabajador.

Responsabilidad; para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

Desempeño del rol; son las expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una posición.

Comunicación en el trabajo; se refiere tanto a la comunicación formal como informal entre los trabajadores en la actividad laboral, abarca desde las órdenes dadas por los directivos hasta las expresiones casuales entre los compañeros.

Liderazgo; la repercusión del líder de equipo es determinante en el desempeño y el bienestar de los colaboradores ya que sus actitudes tienen resonancia en sus subordinados.

Criterio de subordinados; el empoderamiento de los trabajadores implica el otorgamiento de ciertas facultades, entre ellas la participación activa en la toma de las decisiones.

Relaciones interpersonales en el trabajo; las personas tienen la necesidad de relacionarse socialmente, lo que es fuente de motivación del comportamiento. Por ello, las relaciones interpersonales en el trabajo y grupales generalmente son valoradas positivamente.

Condiciones de empleo; la inseguridad e incertidumbre respecto al empleo o futuro profesional puede causarle ansiedad al trabajador, por lo que los trabajadores necesitan tener cierto grado de seguridad y estabilidad en su empleo.

Desarrollo de la carrera profesional; es el derecho de los profesionales para progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su trayectoria laboral en base a una evaluación objetiva.

Consecuencias de los Factores de riesgos psicosociales

Dado que el personal de operaciones trabaja en campamento minero, limitan la interacción con familiares y amigos fuera del trabajo, lo cual minimiza las alternativas de relajación y desahogo de las tensiones acumuladas durante la jornada de trabajo, aunque las empresas intentan mitigar esas características brindando alternativas de recreación, Son varias las investigaciones que han demostrado que existe una relación positiva entre el horario de trabajo y el aumento de la probabilidad de que ocurran accidentes y situaciones estresantes (Bakovic,

2014). La exposición constante trae como consecuencia el padecimiento de enfermedades denominadas ocupacionales.

Moreno y Báez (2010) Los Factores de riesgo psicosocial pueden conducir a problemas de salud como depresión, estrés, ansiedad y problemas de sueño. Dentro de las organizaciones fomenta la incidencia de Absentismo, intenciones de abandono del puesto, baja productividad, insatisfacción y ausencia de compromiso, accidentes o daños a terceros, conductas laborales contraproducentes e incapacidad para conciliar el trabajo con la familia. Asimismo, de forma prolongada y sin atención genera:

Estrés laboral; es probablemente el principal, dado que actúa como respuesta general ante los Factores de Riesgo. Se conceptualiza como respuestas de carácter conductual, físico, cognitivo y emotivo ante escenarios complejos con origen en la actividad laboral (Peiró, 2005).

Violencia; son actos alejados de la razonabilidad, donde el colaborador es vulnerado en sus derechos dentro de su entorno laboral (Picciuto, 2003).

Acoso laboral o Mobbing; es una manifestación particular de riesgo, donde existen comportamientos negativos entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados que vulneran la dignidad del colaborador (Fidalgo, 2010).

Burnout; como un estado estresante de magnitud crónica cuyo resultado decanta en estados de cansancio tanto físico como emocional intervinientes de forma directa en los resultados de su trabajo (Maslach y Jackson, 1986).

Otros riesgos psicosociales; se originan de las condiciones organizacionales, las cuales se caracterizan por ser dinámicas y cambiantes, entre ellos podemos mencionar: Conflicto Trabajo – Familia; Intensidad laboral; Envejecimiento de la población trabajadora y la irregularidad de los tiempos de trabajo. (Moreno y Baez, 2010)

Características de Factores de riesgo psicosocial

Abello y Lozano (2013) son los Factores de riesgo psicosocial o los factores provenientes de la organización y de la interacción humana los que pueden afectar la salud del trabajador, en minería se plantea la prevención de estos padecimientos en pro de minimizar la probabilidad de accidentes y mantener el estándar de seguridad, por tanto se tienen en cuenta el alerta por ciertas características recurrentes.

Extensión en el espacio y tiempo; dichos factores de riesgo no se pueden precisar en un momento ni lugar determinados, sino que se van desarrollando de acuerdo a su propia dinámica interna, la cual es única e irrepetible. (Abello y Lozano, 2013).

Dificultad de la objetivación; la observación de la labor colectiva es la herramienta más utilizada para poder explicar fenómenos tales como el liderazgo, roles de trabajo y dinámica grupal (Abello y Lozano, 2013).

Influencia en los riesgos; la persona en su integridad es influenciada por una gama de factores intervinientes en su día a día, dicha exposición incluye todo tipo de riesgos, ello implica que actitudes orientadas a la auto preservación son replicadas en otros estamentos de su vida (Abello y Lozano, 2013).

Cobertura legal; la gran mayoría de riesgos de seguridad, de higiene y ergonómicos, tiene niveles de medición, salvo los riesgos de carácter psicosocial, sin embargo existe una tendencia ascendente en materia legislativa orientada a considerar dichos riesgos dada su frecuencia y consecuencias, esto ha sido confirmado al ser ratificado en los check list de inspección (Abello y Lozano, 2013).

Dificultad de intervención; la mayoría de problemas de seguridad tienen un buen manejo de control, en especial porque son problemas prevenibles, en el caso de los Factores de riesgo psicosocial, la definición no es tan precisa ya que están ligados a estructuras dinámicas como organizaciones o colectivos que desarrollan sus propias dinámicas internas que a lo mucho llegan a ser similares a otras (Abello y Lozano, 2013).

Medidas Preventivas

En el contexto de la actividad minera se consideran tantas medidas de prevención base como acciones correctivas controladas por medio de planes estratégicos de seguridad orientados a mantener la salud de los trabajadores. Considerando que las medidas de prevención de los Factores de riesgo psicosocial encuentran aún serias dificultades de aplicación, mencionamos algunas de las medidas con las que se cuentan en la actualidad (García, 2011).

Medidas preventivas para mitigar el estrés laboral; existen medidas de prevención generales aplicables a distintos niveles dentro de la organización: modificar la política de personal, mejorar los sistemas de comunicación, rediseñar los puestos de trabajo, permitir una mayor participación en la toma de decisiones y conceder una autonomía en niveles más bajos.

Medidas preventivas para mitigar el acoso laboral o Mobbing; las medidas para prevenirlo se deben realizar a nivel empresarial, centrándose en la creación de una cultura de normas y valores contra el acoso: Conocimiento por parte de todos de lo que es acoso, investigación del alcance y naturaleza del problema, distribución efectiva de normas y valores, e implicar a los trabajadores en la evaluación de riesgos y políticas de prevención.

Medidas preventivas: Burnout; en el caso específico del Burnout, las intervenciones deben estar dirigidas a reducir el agotamiento emocional, prevenir la despersonalización y la sensación de ausencia de realización personal, por tanto a nivel organizacional evaluar: la modificación de las políticas de personal, capacitar en referencia al Burnout. En tanto; a nivel individual: Reevaluar las situaciones problemáticas y reestructurarlas.

Lopez y Osca (2011) Refiere que la capacidad de autocontrol modula los efectos negativos de las demandas y el apoyo amortigua el estrés derivado de la exposición a las condiciones nocivas causadas por los Riesgos psicosociales, normalmente una mejora general del entorno psicosocial del trabajo corrige los efectos causados por los Riesgos psicosociales, para ellos se pueden asumir medidas tales como: Ofrecer a cada trabajador la posibilidad de escoger de que manera realizará su trabajo, reducir el volumen de trabajos monótonos, aumentar la información sobre los objetivos, desarrollar el estilo de dirección y evitar las especificaciones poco claras de funciones y tareas. Siendo las acciones de prevención más específicas y especializadas de acuerdo a un diagnóstico previo.

Métodos de evaluación de Factores de riesgo psicosocial

Los modelos aplicados acerca de los factores de riesgo psicosocial suelen enfatizar aspectos diferentes aunque tengan elementos en común, la misma variación general entre empresas, organizaciones y países obliga a desarrollar contenidos diversos (Tabanelli, 2008).

Para fines de este estudio utilizo el Método ISTAS SUSESO 21; se trata de la versión al castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), elaborado para identificar y medir la exposición a Riesgos psicosociales con la misma base teórica que otros métodos, teniendo dimensiones tales como: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensación del trabajo y Doble presencia (Moreno y Baez, 2010).

Asimismo existen otros métodos, tales como:

Método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO; el cual evalúa factores tales como: Relaciones personales, carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión y participación, definición del rol e interés por el trabajador (Lopez, Carrión, Pando, y Del Angel, 2010).

Método PREVENLAB - PSICOSOCIAL; se basa en el modelo AMIGO (Modelo de análisis multifacético para la intervención y gestión organizacional) el cual evalúa facetas tales como: sistema de trabajo, tecnología que usa en el trabajo, estructura de la organización, infraestructura, clima social y comunicación, políticas y prácticas de gestión de recursos humanos (Peiró, 2005).

Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL); para su elaboración se basaron en los modelos de Demanda – Control – Apoyo de Karasek y el de esfuerzo y recompensa de

Siegrist. Evalúa dimensiones como: Participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión del grupo (Moreno y Baez, 2010).

Método MARC-UV; es el método de evaluación de Riesgos psicosociales y comportamentales, formado por dos baterías: Batería de Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL), considerando dimensiones tales como: Estrés de rol, disfunciones sociales, factores organizacionales, indicadores de riesgo y respuestas de seguridad (Meliá, 2010).

Método MAPFRE; tiene como objetivo evaluar los Riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos, haciendo referencia a diferentes modelos que subyacen a cada uno de los Riesgos psicosociales. Presenta factores de control tales como: Distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental y satisfacción social (Moreno y Baez, 2010).

Burnout

El Burnout o “Síndrome del Quemado” fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como una metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término staff Burnout (presumiblemente basado en la novela de Graham Greene titulada: A burnt-out case de 1960, donde se describe al protagonista como un sujeto que sufre de Burnout (Bradley, 1969).

Posteriormente es Herbert Freudenberger quien en 1974, ensaya una explicación al detrimento de las capacidades humanas en los distintos estamentos donde transcurre la actividad laboral, dicha definición referencia a características tales como sensación de

agotamiento, inutilidad y pesimismo, consecuencia de la inversión exagerada de energía en contrapeso a retribuciones considerada carente de equidad (Freudenberger y Richelson, 1980).

El concepto articulado por Christina Maslach (1982) aportó una concepción valiosa al desechar los estigmas afines a los cuadros psiquiátricos, centrando su atención en la disminución de los intereses profesionales y su vínculo con el espectro psicosocial. Asimismo resalta que son las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer las que producen la vivencia de fracaso personal, tras invertir al trabajo de una carga emocional excesiva. En 1986, son Jackson y Maslach los que ensayan una nueva definición donde el cuadro clínico hacía referencia a un síndrome, en el que predominaban síntomas afines a una disminuida realización personal, cansancio emocional y sensaciones de despersonalización en aquellos que interactúan constantemente con gente. Dichos estudios hacían hincapié en las diferencias particulares, las condiciones ambientales y laborales así como el tipo de personalidad de los participantes.

Para fines de este estudio se utilizó el concepto propuesto por Pines, Aronson y Kafry (1988) quienes lo conceptualizan como un estado en el que se combinan Agotamiento físico, emocional y mental, sentimiento de impotencia e inutilidad y baja autoestima. Ellos no restringen el concepto a las profesiones de ayuda, más bien proponen que las excesivas demandas no se dan únicamente en el servicio directo al público, sino que pueden darse también en otros ámbitos laborales. Pines destaca la importancia, desde la prevención, de la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo, del modo de supervisión y de las oportunidades de aprendizaje continuo, además del desarrollo de la carrera con las que se cuente el trabajador como factores de protección ante el Burnout.

Otros autores complementan las definiciones previas: Schaufeli y Enzmann (1998), describen estados donde individuos catalogados como normales padecen de forma constante de negatividad directamente vinculada a la actividad laboral, se caracteriza principalmente por el agotamiento, sentimiento de reducida competencia y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo. En cuanto a Peiró y Gil Monte (2010) aportan desde sus investigaciones datos empíricos que atribuyen valor a la resonancia en las actitudes, emociones y cogniciones que evidencian la presencia de estrés a nivel crónico, asimismo se describen variaciones a nivel físico y psicológico, además de baja de productividad en el ámbito organizacional.

Modelos explicativos del Burnout

El Burnout presenta variaciones considerables entre grupos y sujetos de estudio, esto ha generado controversias y desacuerdos entre los autores al momento de definirlo, ya que depende a que característica se le dé mayor importancia, al síntoma que se presenta al inicio o la secuencia completa del proceso (Martinez, 2010).

Modelo desde la Teoría Socio cognitiva del Yo; se basa en las ideas de Albert Bandura, quien considera que las cogniciones de los individuos influyen en lo que estos perciben y hacen, a su vez estas cogniciones se ven modificadas por los efectos de sus acciones y por la acumulación de las consecuencias observadas en los demás. Citamos el modelo de Pines (1993). Autocontrol de Cooper, Page y Thompson (1993), y finalmente el de Harrison denominado competencias sociales (1983).

Pines (1993) Solo aquellos trabajadores que otorgan un sentido existencial a su labor llegarían a desarrollar Burnout, es decir, únicamente aquellas que justifican su existencia por medio del trabajo desarrollarían dicho síndrome. Los colaboradores que determinan en su

desempeño altas expectativas son la población de riesgo, esto se debe a la posibilidad de no conseguir sus metas y verse proclives a la frustración y caída de sus expectativas, es decir, aquellos trabajadores que desde el inicio no se encuentren motivados pueden experimentar estrés, depresión o fatiga, pero no necesariamente Burnout.

Asimismo existen otros métodos, tales como:

El Modelo Multidimensional de Maslach y Leiter hacen atribución a una manifestación crítica de estrés desarrollado en un escenario laboral, en dicho espacio podemos referir tres factores: la autoevaluación, evaluación de pares y estrés propiamente dicho. Otro punto a rescatar del modelo planteado por Maslach y Leiter es la aceptación de la intervención de otras variables, la experiencia subjetiva marca la forma particular en que dichas variables intervendrán en distinta intensidad y magnitud (Maslach y Jackson, 1996).

Modelos basados en la teoría del intercambio social; se basan en los principios de la Teoría de la Conservación de Recursos, donde se propone que el sujeto desde que establece vínculos pone en marcha el mecanismo de comparación social. Son en estas relaciones donde se articulan las expectativas de equidad o ganancia, y es cuando los trabajadores perciben que reciben menos de lo que dan, de estas premisas se decantan modelos tales como los de Freedy y Hobfoll (1993) denominado Comparativo en base a Recursos y el de Schaufeli y Buunk (1993) enunciado como de social comparativo.

Modelos desde la teoría organizacional; estos modelos atribuyen la presencia y desarrollo del Burnout a estresores del contexto organizacional y estrategias de afrontamiento individual como: la disfunción del rol, la falta de salud organizacional, la estructura de la organización, el

apoyo percibido, el clima y cultura organizacional. (Escobar, Mejia, y Pastora, 2013), producto de este postulado es el Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983).

Características del Burnout

Son varios los estudios que intentan estructurar el Burnout de acuerdo a distintas correlaciones, en este estudio hacemos referencia al modelo planteado por Leiter y Harvie (1996), quienes lo dividen en tres grupos: individuales, del cliente y del ambiente de trabajo.

Características individuales; la posición ideológica mantiene influencia significativa en el desarrollo del síndrome, asimismo existen factores asociados que propician su desarrollo: grado de satisfacción, su capacidad de empatía, el grado de aceptación percibido, el manejo del enojo, las estrategias de afrontamiento y planificación para tratar con las amenazas. (Rojas, 2014).

La importancia del factor individual conocido como inteligencia emocional es el factor de protección ante el Burnout, la habilidad de percibir con exactitud, valorar las emociones, comprender emocionalmente al otro y regular las emociones para promover el crecimiento intelectual y emocional. (Rojas, 2014)

Características del cliente; las características y el tipo de contacto con el cliente son factores importantes para el desarrollo del Burnout en todos los prestadores de servicio humano. (Arias y Castro, 2012). Se presentan consideraciones que generan gran impacto en el trabajador, tales como: el número y el tipo de casos a atender, el nivel de contacto con los clientes, la percepción de tener demasiados casos, altos niveles de tensión y el número de horas de contacto con el paciente, entre otros.

Características del trabajo; numerosos estudios han relacionado las características de los ambientes laborales con la aparición del Burnout. Presentando características tales como: La ambigüedad de los roles, sobrecarga de trabajo, el tipo de liderazgo de los superiores, percepción de poco o nulo apoyo por parte de los superiores, dificultad para acceder a los recursos, carencia de innovación y de ambientes confortables, entre otros. (Arias y Castro, 2012).

Otros autores también describen las características del Burnout. Penson, Dignan, Picard, y Lynch (2000); mencionan cuatro características: entrenamiento del profesional, factores de riesgo personal, equipos de cuidado de salud y la relación con el paciente; Quiceno y Vinaccia (2007) clasifican las características en dos grupos de Factores: sociodemográficos y propios del trabajo; finalmente Miret (2010) realiza una clasificación en cuatro grupos: factores psicosociales y psicopatológicos, factores Sociodemográficos, factores propios de la organización laboral y factores sociales.

Evolución del Burnout

Se realiza en cuatro etapas por las cuales pasa el trabajador (Rodríguez y Hermosilla, 2011) como manifestaciones propias del padecimiento.

Etapa de idealismo y entusiasmo; es la fase inicial, donde el individuo posee elevados niveles de energía en el trabajo, así como expectativas poco reales sobre sí mismo y lo que puede conseguir. Al inicio el profesional se encuentra bastante movilizado por motivaciones intrínsecas, existe una supervaloración de su capacidad profesional, no reconociendo límites internos ni externos que pueden influenciar el trabajo ofrecido, posteriormente la incapacidad

de cumplir las expectativas genera estados de impotencia que decantan en frustración y estados de inutilidad, generando el escenario para el estancamiento.

Etapa del estancamiento; una vez confirmada la irrealidad de las expectativas supone la disminución de las actividades realizadas, siendo consecuencia directa: la pérdida del entusiasmo y la aceptación de la necesidad de realizar cambios en la vida profesional. Las dificultades al superar ese momento pueden hacer que el individuo se mueva para la otra etapa, la apatía.

Etapa de apatía; se considera este el núcleo central del Burnout. Es la frustración de las expectativas que lleva a la paralización de las actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empieza la recurrencia orientada a estados de evitación, deserción, tardanzas y faltas injustificadas que terminan en contados casos con abandono de carrera.

Etapa del distanciamiento; dadas las insatisfacciones permanentes y la carencia de intereses afines al colectivo, es que se va imponiendo de manera gradual y progresiva el desgaste tanto de la auto valorización como la afinidad emocional, acentuando las distancias con el grupo. Es en esta etapa donde los colaboradores prefieren evitar toda situación que pueda poner en tela de juicio su estabilidad laboral ya que si bien no se encuentran satisfechos con sus trabajos consideran justo el intercambio con los beneficios que reciben a cambio.

Otros autores aportan desde su enfoque a la conceptualización del proceso evolutivo del Burnout: Martínez (2010), destaca el producto de la interacción protagonizada por el colaborador sujeto al estrés y las condiciones propias del trabajo en un contexto de constante

adaptación. El proceso es descrito en 3 fases: fase de estrés, fase del agotamiento y la Fase de afrontamiento.

El Burnout describe seis estadios sucesivos que nos da cuenta de su evolución y los correlaciona con la personalidad del sujeto que lo padece. Estos estadios son: Entusiasmo y dedicación, respuesta de ira y frustración, falta de correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas, abandono del compromiso e implicación en el trabajo, vulnerabilidad del trabajador y finalmente agotamiento y descuido (Martínez 2010).

Finalmente Rodríguez y Hermosilla (2011) Refieren el desarrollo de cinco factores que influyen en el desarrollo del Burnout, estos factores son: la carga de trabajo, la recompensa, el control, el factor comunidad y finalmente la falta de equidad.

Sintomatología del Burnout

Gil Monte, Nuñez Roman, y Selva Santoyo (2010) Describen a nivel general los síntomas más insidiosos que han sido reportados por la literatura desde la aparición del concepto de Burnout.

A nivel somático; fatiga crónica, cansancio frecuente, dolor de cabeza, dolor de espalda, dolor de cuello y musculares, insomnio, alteraciones respiratorias, alteraciones gastrointestinales e hipertensión.

A nivel conductual; comportamiento suspicaz y paranoide, inflexibilidad y rigidez, incapacidad para estar relajado, superficialidad en el contacto con los demás, aislamiento, actitud cínica, incapacidad de poder concentrarse en el trabajo, quejas constantes,

comportamientos de alto riesgo como conductas agresivas hacia los clientes, absentismo, consumo de sustancias psicoactivas, consumo de tranquilizantes y barbitúricos.

A nivel emocional; agotamiento emocional, expresiones de hostilidad, irritabilidad y odio, dificultad para controlar emociones, aburrimiento, impaciencia, ansiedad, desorientación y sentimientos depresivos.

A nivel cognitivo; cogniciones asociadas a baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, impotencia para el desempeño de su rol y fracaso profesional. Dichos síntomas de persistir en su desarrollo pueden generar cuadro clínico, en cuanto a posibles factores de protección contra el Burnout no es definitivo el considerar factores biológicos ni de personalidad ya que no se ha demostrado un estándar que demuestre enfáticamente su acción a favor de la conservación. (Gil-Monte, 2010).

Consecuencias del Burnout

Marrau (2010) En el marco contextualizado del estrés laboral, se señala que se desarrollan consecuencias en dos niveles:

Consecuencias en las relaciones interpersonales; denotan actitudes y conductas de carácter negativo como: cinismo, suspicacia, agresividad, aislamiento, irritabilidad, agotamiento emocional, patrón conductual y actitudinal que induce al deterioro de las relaciones interpersonales. Siendo estas consecuencias no solo del puesto de trabajo, también en la vida familiar, ya que descarga sus actitudes negativas hacia sus familiares y amigos.

Consecuencias a nivel organizacional; se manifiestan a través de la insatisfacción laboral, el elevado absentismo, la propensión al abandono de puesto de trabajo, el bajo compromiso e interés por sus actividades, el deterioro de la calidad del servicio, generación del conflicto con supervisores y compañero y propensión a accidentes y enfermedades.

Otros autores como Baranowsky (1997), refieren que el Burnout es de carácter progresivo y se le debe considerar más un proceso que un estado. Dicho proceso incluiría: en primer lugar, exposición gradual al desgaste laboral; en segundo lugar, desgaste del idealismo y en tercer lugar, falta de logros.

Medidas de Prevención y Tratamiento del Burnout

Arias y Castro (2012), el mayor aporte de las estrategias de prevención para el Burnout, es el aumento de control del trabajo individual y la autonomía que genera día con día. Los altos costes personales, sociales y organizacionales generados por el desgaste profesional han dado lugar a que la OMS insista en la importancia de la prevención e intervención en el ámbito laboral.

Rodriguez (2010), entre los principales procedimientos a nivel organizacional se destacan el rediseño de tareas, la clasificación de procesos de toma de decisiones, la mejora en la supervisión, establecimiento de objetivos y procedimientos específicos, líneas claras de autoridad y mejoramiento de la comunicación dentro de la organización, entre otros.

Weber y Jaekel (2000) Introduce el concepto de niveles de prevención en 2 grupos: Modificación en el ambiente de trabajo y Mejoramiento en las habilidades de acoplamiento del individuo ante el estrés. Según la OMS la prevención se deriva en Primaria (la evitación y/o

eliminación de los factores de riesgo), Secundaria (detección e intervención temprana), Terciaria (estrategia de acoplamiento de las consecuencias de la enfermedad y rehabilitación).

Arias y Castro (2012) detallan otras medidas de prevención tales como reuniones, trabajo en equipo, visitas de supervisores y coordinadores, aspectos relacionados con el trabajo, proceso de toma de decisiones, entrenamiento e información, programa de asistencia al trabajador, formación de grupos de intervención, cambios en el ambiente de trabajo, percepción de apoyo social, calidad de relaciones interpersonales, consejería vocacional temprana, entre otras.

Instrumento de evaluación del Burnout

Para fines de este estudio se utilizó el Burnout Measure (BM); el cual expresa estados de agotamiento físico, emocional y mental, y es causado por involucrarse por largo tiempo con situaciones laborales emocionalmente demandantes. Pines, Aronson y Kafry (1988). Asimismo existen otros métodos, tales como:

Maslach Burnout Inventory (MBI); creado por Christine Maslach y Susan Jackson en 1986, fueron las primeras en describir el fenómeno, apoyados sobre la base de estudios de casos. Elaboraron un cuestionario que aplicaron a numerosos profesionales de servicios humanos y el instrumento resultante es el Maslach, Burnout Inventory publicado en 1981, actualizado en 1986 y traducido y validado al español (Gil-Monte, 2002).

El Inventario de Burnout de Copenhague (CBI); en este cuestionario el agotamiento emocional sigue siendo el núcleo principal del síndrome, pero se desarrollan tres escalas diferentes: el agotamiento emocional global, el agotamiento relacionado con el trabajo de

forma general y el agotamiento aplicado a los trabajadores de servicios humanos (Borritz, Bultmann, y Rugulies, 2005).

Burnout Measure (BM); expresa estados de agotamiento físico, emocional y mental, y es causado por involucrarse por largo tiempo con situaciones laborales emocionalmente demandantes (Pines, Aronson y Kafry, 1988).

Inventario de despistaje - Síndrome del Quemado; analiza tres componentes; baja productividad laboral, agotamiento emocional y/o físico, y exceso de despersonalización por medio del análisis de las dimensiones: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa (Gil-Monte, Unda, y Sandoval, 2009).

Método

Es una investigación del tipo correlacional con diseño no experimental y transversal ya que la información fue levantada en un mismo momento y lugar (Hernández, Fernandez y Baptista, 2010), específicamente, un campamento minero.

3.1 Participantes

Los participantes fueron seleccionados de una población de 202 trabajadores, físicamente ejecutores de su actividad en una unidad minera ubicada en la sierra sur del Perú, específicamente en el Departamento de Moquegua. Dicha población está constituida por trabajadores de ambos sexos, con un mínimo de edades de 18 años para vincularse a la empresa; en cuanto a la antigüedad laboral, se registra la permanencia de colaboradores a la fecha de 51 años en la institución. La muestra considera la participación de 133 trabajadores, dicha muestra fue determinada mediante la aplicación de la fórmula para cálculo de poblaciones finitas (Sierra, 2002).

Tabla 1
Distribución de la muestra según sexo, edad y antigüedad laboral

Sexo	N	%
Masculino	107	80,5
Femenino	26	19,5
Edad	N	%
18 a 30 años	41	31,5
31 a 40 años	65	50,0
41 años a mas	24	18,5
Antigüedad Laboral	N	%
06 meses a 1 año	23	17,3
01 a 04 años	67	50,4
04 años a mas	43	32,3

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

En la tabla 1, se exponen las características de variables vinculadas a las dimensiones de los Factores de riesgo psicosocial y Burnout considerando las frecuencias absolutas (N) y relativas (%). En el perfil de los trabajadores evaluados se observaron los siguientes puntajes

representativos: el 80,5% son de sexo masculino, el 38,5% tienen edades oscilantes entre los 31 y 40 años y el 39.6% poseen antigüedad laboral entre 01 y 04 años.

La población está adscrita a una empresa cuyo método de explotación de mineral es del tipo superficial (a cielo abierto o tajo abierto) y de acuerdo al tonelaje de extracción diario (500 a 5000 TMD) está considerada como mediana minería, motivo por el cual se mantiene la actividad de forma consecutiva, orientado a llegar al cumplimiento de los objetivos de producción, es por esto que la forma de trabajo de la población consiste en jornadas diarias que oscilan entre las 8 y 10 horas, durante los 07 días de la semana con recesos de descanso de 02 horas (almuerzo), este estilo de trabajo se conoce como régimen atípico, específicamente laboran 14 x 7 (14 días de trabajo por 07 días de descanso).

Las funciones y responsabilidades de la población y por ende de la muestra abarcan labores de planeamiento y operatividad: comunicación, acopio, administración, logística, calidad, contabilidad, costos, sistemas, generación eléctrica, geología, obras civiles, planta, mantenimiento, medio ambiente, planeamiento, proyectos, refinería, relaciones comunitarias, seguridad, transportes, legal, operaciones mina y laboratorio.

En la sede minera existen dos tipos de categorías por las cuales se clasifica al personal: obreros (formación técnica y/o secundaria básica) y empleados (titulación profesional universitaria completa o en curso), en cuanto a los rangos de trabajo, existen 05 categorías: practicantes, asistentes, analistas, jefes y superintendentes. Los factores diferenciales que se consideran para la clasificación son: la formación, la experiencia, el tiempo de permanencia en la empresa y finalmente si se aspira a un ascenso la recomendación del jefe directo para proceder con la recategorización. Las responsabilidades del personal del superficie participante

implican el ejercicio de labores mixtas, tanto del tipo administrativas (labores de gabinete) y de supervisión en campo (visita a la operación minera para el recojo de información), asimismo la ejecución de labores paralelas que no inciden directamente en la operación pero sin embargo necesarias para la obtención de permisos estatales y licencias tanto municipales como comunales que permitan el ejercicio de la actividad.

La elección de los participantes del estudio se hizo según la disponibilidad de los trabajadores dentro de su horario de trabajo diurno con la presencia del mismo evaluador en todos los casos. Se tomaron en cuenta los cuestionarios de los trabajadores que laboran en la unidad minera más de seis meses. El contacto con los participantes se realizó salvaguardando los principios éticos, resaltando el carácter anónimo y voluntario de la participación a través de la aplicación individual

3.2 Instrumentos

Se utilizó una ficha de información personal creada por el evaluador, dicho formato fue necesario para la obtención de datos tales como: sexo, edad y antigüedad laboral. En cuanto a los instrumentos utilizados para el estudio de las variables, estos fueron la Escala SUSESO ISTAS 21 - Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en el trabajo y el Burnout Measure (BM), dicha aplicación de instrumentos presentaron la mayor dificultad ya que las condiciones geográficas y los sistemas de trabajo que se siguen en la operación minera limitaron el acceso, la misma que fue superada mediante la coordinación con los responsables del personal.

Escala SUSESO - ISTAS 21: Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial

SUSESO (2013), para la medición de la variable: Factores de riesgo psicosocial, se ha utilizado la Escala SUSESO ISTAS 21 - Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo elaborado por la Organización del Trabajo y Salud del Instituto Sindical del Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS) de Barcelona (2010) siendo la actualización en castellano del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) validado por el estado Chileno, los cuales están basados entre otras en la teoría; Demanda – Control – Apoyo Social planteada por Robert Karasek en el año 1979.

El instrumento está compuesto por 91 ítems que se valoran con una escala de frecuencia de cinco grados que oscilan entre *Nunca* y *Siempre*. Los ítems se presentaron en escala Tipo Likert como afirmaciones ante las cuales se les solicitó a los participantes que eligieran uno de los cinco puntos de la escala (INS, 2016).

La Escala SUSESO - ISTAS 21 considera cinco grupos de dimensiones, cada cual conformada por grupos de Factores Psicosociales:

Exigencias psicológicas; se refiere al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para poder realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo. Evalúa dimensiones psicosociales tales como: exigencias cuantitativas, cognitivas, sensoriales, emocionales y de esconder emociones.

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo. Evalúa dimensiones psicosociales tales como: influencia, control sobre el tiempo de trabajo, posibilidades de desarrollo en el trabajo, sentido del trabajo e integración en la empresa.

Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; tiene que ver con el apoyo de los superiores o compañeros en la realización del trabajo, con la definición de las tareas o la recepción de información adecuada y a tiempo. Evalúa dimensiones psicosociales tales como: Claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, calidad de la relación con superiores y calidad de la relación con compañeros de trabajo.

Compensaciones; tiene que ver con el trato como profesional y persona que recibe como trabajador. El reconocimiento, la retribución y respeto que se obtiene en relación al esfuerzo que realiza en el trabajo. Evalúa dimensiones psicosociales tales como: estima, inseguridad respecto al contrato de trabajo e inseguridad respecto de las características de trabajo.

Doble presencia; se refiere a la necesidad que presenta el trabajador de responder simultáneamente a las demandas de empleo y del trabajo doméstico y familiar. Evalúa dimensiones psicosociales tales como: carga de tareas domésticas y preocupación por las tareas domésticas.

Alvarado, Perez, Saavedra, y Fuentealba (2012), La validez se estudió a través de un análisis de correlación con la prueba de Spearman, entre los puntajes totales obtenidos en cada dimensión y sub-dimensión se concluye que las cinco grandes dimensiones presentan una correlación positiva y estadísticamente significativa con el puntaje obtenido en el GHQ-12, lo que indicaría que a mayor puntaje en las dimensiones de este instrumento, habría mayor malestar psicológico. La asociación más fuerte se presenta en la dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo ($r = .31, p < .01$), y la más débil en la dimensión Doble presencia ($r = .19, p < .01$). En cuanto a la confiabilidad, se presentan los siguientes resultados por cada dimensión: Exigencias psicológicas ($\alpha = .86$), Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (α

= .86), Apoyo social en la empresa y liderazgo ($\alpha = .92$), Compensaciones ($\alpha = .83$) y Doble presencia ($\alpha = .65$).

El instrumento ha sido extendido a nivel internacional, siendo validado en España, Alemania, Chile, Colombia y otros países donde se está desarrollando la validación, entre ellas el Perú a través del Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) del Instituto Nacional de Salud (INS, 2016).

Burnout Measure (BM)

Bracho y López (2009), el Burnout Measure (BM) de Pines, Aronson y Kafry (1988) se creó originalmente como instrumento de medida del tedio (Tedium Measure), por lo cual este instrumento sirve sin distinción, para evaluar profesionales del campo de la ayuda y servicios como de otros rubros no asistenciales.

Burnout Measure (BM) es una escala tipo Likert de 21 ítems con siete opciones de respuesta desde nunca (1) hasta siempre (7) que mide las tres dimensiones de Burnout.

Agotamiento físico; caracterizado por fatiga, agotamiento físico, sensación de destrucción y abatimiento (7 ítems).

Agotamiento emocional; compuesto por sensación de depresión, autoestima disminuida y distanciamiento emocional (7 ítems).

Agotamiento mental; formado por sensaciones de infelicidad, inutilidad y rechazo, falta de ilusión y resentimiento hacia las personas (7 ítems).

La validez es apoyada por estudios realizados por autores tales como Etzion y Pines (1986); quienes reportan coeficientes de validez con índices ubicados entre 0.91 y 0.93. En cuanto a la Confiabilidad, presentó los siguientes resultados por cada dimensión: agotamiento emocional ($\alpha = .80$), agotamiento físico ($\alpha = .84$) y agotamiento mental ($\alpha = .86$).

3.3 Operacionalización de las Variables

Factores de riesgo psicosocial:

Definición conceptual: aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración (ISTAS, 2015).

Definición operacional: puntajes obtenidos en cada uno de los factores de la escala de medición de SUSESO - ISTAS 21, los cuales se encuentran entre *Nunca* con el valor de 1 y *Siempre* con el valor de 5.

Burnout:

Definición conceptual: Estado que incluye síntomas tales como autoestima disminuida, carencia de optimismo, estados de ansiedad, de futilidad e impotencia representados a nivel físico, mental y emocional. El factor desencadenante vendría a ser el tiempo de exposición y la intensidad emocional de la experiencia propiamente dicha (Pines, Aronson y Kafry 1988).

Definición operacional: puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones del Burnout Measure (BM), los cuales se encuentran entre *Nunca* con el valor de 1 y *siempre* con el valor de 7.

3.4 Procedimientos

Previa a la ejecución de la investigación se obtuvo el permiso de las autoridades de la empresa minera ubicada en la sierra sur del país (Moquegua), se estableció contacto con la gerencia de recursos humanos, y se solicitó el consentimiento informado de los trabajadores invitados a participar, se dieron a conocer los objetivos que se perseguían con el estudio y se garantizó la confidencialidad de la información, la cual solo fue accesible para el investigador.

Se aplicaron en la sala de capacitación de forma masiva a 133 trabajadores a los cuales se les suministraron las cartillas de ISTAS SUSESO 21 y Burnout Measure, el recojo de los datos ocurrió en un lapso aproximado de 02 semanas, tiempo en el cual se aplicaban los instrumentos de acuerdo a la disponibilidad de los equipos de trabajo.

Posterior a la aplicación se hizo el compilado de los datos utilizando el Programa Microsoft Excel, esto para definir los niveles de Burnout y los riesgos psicosociales. En cuanto al análisis estadístico de los datos se utilizó el SPSS 22 Statistics (Software de análisis de datos estadísticos) a través del cual se realizó el análisis exploratorio de datos (Prueba de Kolmogorov Smirnov), Confiabilidad (Alfa de Cronbach) y Correlaciones (Coeficiente de Correlación Pearson); En cuanto al análisis de diferencias se utilizaron las pruebas U de Mann Whitney y Kruskal-Wallis, finalmente se compararon las frecuencias y las medias con el objetivo de extraer las características prevalentes de la variable.

Resultados

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos luego de aplicados los estadísticos. En primer lugar revisamos el análisis exploratorio (propiedades psicométricas), la validez y la confiabilidad de los instrumentos; posteriormente identificamos la incidencia y los análisis de medias vinculados a la edad, sexo y antigüedad laboral de los participantes, para finalmente determinar las correlaciones entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout.

4.1 Análisis exploratorio de datos

Se utilizó la prueba no paramétrica Kolmogorov Smirnov (KS). El análisis exploratorio demuestra que la distribución de los datos no guarda parámetros de normalidad. Los Factores de riesgo psicosocial: Exigencias psicológicas, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensaciones y Doble presencia; así como las dimensiones del Burnout: Agotamiento físico, mental y emocional son no paramétricas. Únicamente el Factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo presentan una distribución normal.

Tabla 2
Análisis exploratorio de datos

Variables	KS	P
Factores de Riesgo Psicosocial		
Exigencias psicológicas	.08	.035*
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	.06	0,2
Apoyo social en la empresa y liderazgo	.09	.015*
Compensaciones	.09	.025**
Doble presencia	.15	.000**
Burnout		
Agotamiento físico	.11	.001**
Agotamiento mental	.09	.007**
Agotamiento emocional	.01	.000**

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.4. Análisis de validez y confiabilidad

Para determinar la validez del instrumento SUSESO ISTAS 21 se analizó la relación Ítem-Test, en donde se detallan los puntajes de cada uno de los ítems en función a cada factor del instrumento. Se observa que las correlaciones entre los Ítems y la escala total son significativas.

Tabla 3
Correlación de ítems del Factor exigencias psicológicas

Ítem	<i>r</i>	<i>p</i>
Exigencias Psicológicas		
En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	,712**	.000
En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	,713**	.000
¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	,645**	.000
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones de forma rápida?	,760**	.000
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	,794**	.000
¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	,753**	.000
El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes?	,708**	.000
En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	,738**	.000
¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	,554**	.000
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	,486**	.000
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	,344**	.000
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	,339**	.000
¿Su trabajo requiere mucha concentración?	,564**	.000
¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	,578**	.000
¿Su trabajo requiere atención constante?	,589**	.000
¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	,581**	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 4
Correlación de ítems del Factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo

Ítem	<i>r</i>	<i>p</i>
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo		
¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	,464**	.000
¿Puede escoger a quien tiene como compañero de trabajo?	,626**	.000
¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	,547**	.000
¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	,563**	.000
¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	,272**	.002
¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	,392**	.000
¿Puede decidir cuando hace un descanso?	,571**	.000
¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	,214*	.013

¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero (a)?	,578**	.000
Si tiene algún asunto personal, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora?	,521**	.000
¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	,474**	.000
¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimiento)?	,704**	.000
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	,632**	.000
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	,638**	.000
¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	,692**	.000
¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	,692**	.000
Las tareas que hace, ¿tiene sentido para usted?	,398**	.000
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	,622**	.000
¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	,659**	.000
¿Le gustaría quedarse en la empresa en la que está para el resto de su vida laboral?	,559**	.000
¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	,551**	.000
¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	,658**	.000
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	,554**	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 5

Correlación de ítems del Factor apoyo social en la empresa y liderazgo

Ítem	<i>r</i>	<i>p</i>
Apoyo Social en la Empresa y Liderazgo		
¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios?	,671**	.000
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	,694**	.000
¿Sabe exactamente que margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	,611**	.000
¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	,571**	.000
¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	,484**	.000
¿Sabe exactamente que se espera de usted en el trabajo?	,386**	.000
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	,211*	.015
¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	,801**	.000
Su superior, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	,757**	.000
¿Recibe ayuda o apoyo de su superior directo?	,684**	.000
¿Con que frecuencia habla con sus compañeros sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	,731**	.000
¿Con que frecuencia sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas?	,712**	.000
¿Con que frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros?	,661**	.000
¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros de trabajo?	,641**	.000

Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	,635**	.000
En su trabajo, ¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	,626**	.000
Sus jefes ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores tiene oportunidades?	,743**	.000
Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	,718**	.000
Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	,729**	.000
Sus jefes, ¿Se comunican de buena forma con los trabajadores y trabajadoras?	,749**	.000
Sus jefes, ¿le dan importancia a que los trabajadores estén a gusto?	,713**	.000
Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	,709**	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 6
Correlación de ítems del Factor compensaciones

Ítem	r	p
Compensaciones		
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	,434**	.000
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	,345**	.000
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	,274**	.001
En mi trabajo me tratan injustamente	,473**	.000
El reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	,460**	.000
¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	,610**	.000
¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo?	,593**	.000
¿Está preocupado por si le varían el sueldo?	,496**	.000
¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?	,555**	.000
¿Está preocupado por si no le ascienden?	,621**	.000
¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo?	,535**	.000
¿Está preocupado por si le cambian la tarea contra su voluntad?	,494**	.000
¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios?	,476**	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 7
Correlación de ítems del Factor Doble Presencia

Ítem	r	p
Doble Presencia		
¿Qué parte del trabajo familiar y/o domestico le toca a hacer a usted?	,604**	.000
Si está ausente, las tareas domésticas que realiza, ¿se queda sin hacer?	,479**	.000
Cuando está en trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	,513**	.000
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?	,507**	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En referencia a la validez del instrumento Burnout Measure (BM), se analizó la relación Ítem-Test, en donde se especifican los puntajes obtenidos de la vinculación entre cada uno de los ítems y sus dimensiones respectivas. Se observa que las correlaciones son significativas.

Tabla 8
Correlación de ítems del Instrumento BURNOUT MEASURE

Ítem	r	p
Agotamiento Físico		
Me encuentro cansado	,705**	.000
Estoy agotado físicamente	,758**	.000
Me encuentro destrozado	,698**	.000
Me siento sin fuerzas	,845**	.000
Me encuentro desgastado	,788**	.000
Me siento débil	,713**	.000
Agotamiento Emocional		
Me siento deprimido	,716**	.000
Estoy emocionalmente agotado	,699**	.000
Me siento quemado	,743**	.000
Me siento atrapado	,832**	.000
Estoy preocupado	,767**	.000
Me siento desesperado	,736**	.000
Me siento ansioso	,777**	.000
Agotamiento Mental		
Soy feliz	,345**	.000
Soy infeliz	,459**	.000
Tengo un buen día	,372**	.000
Me siento inútil	,485**	.000
Me encuentro optimista	,395**	.000
Me siento desilusionado	,594**	.000
Me siento rechazado	,559**	.000

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Para determinar la confiabilidad de los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout se utilizó la Prueba Alfa de Cronbach, donde se observan que los niveles de significancia obtenidos oscilan entre lo determinado como aceptable y bueno, lo cual sustenta su uso en el estudio.

Tabla 9
Confiabilidad de los Factores de Riesgo Psicosocial

Factores de Riesgo Psicosocial	Alfa de Cronbach
Exigencias psicológicas	,869*
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.	,886*
Apoyo social en la empresa y liderazgo	,872*
Compensaciones	,648*
Doble presencia	,620*

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Tabla 10
Confiabilidad de las Dimensiones del Burnout

Dimensiones Burnout Measure	Alfa de Cronbach
Agotamiento físico	,785*
Agotamiento mental	,816*
Agotamiento emocional	,739*

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

4.3 Factores de riesgo psicosocial

Incidencia de los Factores de riesgo psicosocial

De acuerdo a los rangos especificados en la Escala ISTAS SUSESO 21, los altos puntajes de Riesgo psicosocial son hallados en: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (90.2%) y Apoyo social en la empresa y liderazgo (89.5%); en cuanto a las dimensiones de Exigencia psicológica (51,1%) y Compensaciones (69,9%) sus valores más representativos están en el

rango medio. Finalmente, la dimensión Doble presencia presenta sus valores mayores en rango bajo (61.7%).

Tabla 11
Incidencia de Factores de riesgo psicosocial

Factores de Riesgo Psicosocial	Bajo		Medio		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Exigencia Psicológica	13	9,8	68	51,1	52	39,1	133
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	0	0	13	9,8	120	90.2	133
Apoyo Social en la Empresa y Liderazgo	0	0	14	10.5	119	89.5	133
Compensaciones	24	18,0	93	69,9	16	12,0	133
Doble Presencia	82	61,7	46	34,6	5	3,8	133

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

En los resultados expuestos en la tabla 11, la mayoría de los participantes percibe la falta de posibilidades para aplicar sus habilidades y conocimientos, asimismo carencia de autonomía para realizar sus actividades; del mismo modo experimentan la sensación de que trabajan de manera aislada, sin apoyo ni de supervisores ni compañeros, sin la información necesaria para el desarrollo de sus tareas.

Incidencia de los FRP según los variables sexo, edad y antigüedad laboral

En la Tabla 12 se muestra la incidencia entre los Factores de riesgo psicosocial: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensaciones y Doble presencia en referencia a los variables sexo, edad y antigüedad laboral.

Tabla 12
Incidencia de Factores de riesgo psicosocial según sexo, edad y antigüedad laboral

Factores de Riesgo Psicosocial		Sexo		Edad			Antigüedad Laboral		
		Masculino	Femenino	18 a 30 años	31 a 40 años	41 años a mas	06 meses a 01 año	01 a 04 años	04 años a mas
Exigencia Psicológica	Bajo	13	0	5	6	2	4	6	3
	Medio	55	13	26	32	8	16	35	17
	Alto	39	13	10	27	14	3	26	23
Trabajo Activo y Desarrollo	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
	Medio	11	2	3	5	5	1	4	8
	Alto	96	24	38	60	19	22	63	35
Apoyo Social en la Empresa	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
	Medio	12	1	6	6	1	3	7	3
	Alto	95	25	35	59	23	20	60	40
Compensación	Bajo	20	4	6	13	5	1	10	13
	Medio	73	20	28	44	19	14	51	28
	Alto	14	2	7	8	0	8	6	2
Doble Presencia	Bajo	71	11	26	41	14	13	43	26
	Medio	33	13	15	22	8	10	21	15
	Alto	3	2	0	2	2	0	3	2

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Los Factores de riesgo psicosocial: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y Apoyo social en la empresa y liderazgo son aquellos que presentan indicadores altos vinculadas a las variables sexo, edad y antigüedad laboral, lo cual indica que la mayoría de los participantes en el estudio perciben pocas alternativas de desarrollo profesional, es decir, que no tienen las oportunidades necesarias para demostrar su calidad y se ven necesariamente sometidos a realizar las mismas tareas de forma rutinaria, asimismo que se percibe la ausencia de respaldo por parte de su entorno para el desarrollo de su trabajo lo cual repercute en la calidad de los resultados y los tiempos de presentación de los mismos.

Factores de riesgo psicosocial según los variables sexo, edad y antigüedad laboral

En la Tabla 13 se muestra el análisis de medias entre los Factores de riesgo psicosocial en referencia a los variables sexo, edad y antigüedad laboral.

Tabla 13
Análisis de medias Factores de riesgo psicosocial, sexo, edad y antigüedad laboral

Variables		Factores de Riesgo Psicosocial									
		Exigencia Psicológica		Trabajo Activo y Desarrollo		Apoyo Social en la Empresa		Compensación		Doble Presencia	
		Media	D.S	Media	D.S	Media	D.S	Media	D.S	Media	D.S
Sexo	Masculino (N=107)	2.243	0.65648	2.8972	0.30513	2.8879	0.31704	1.9439	0.56354	1.3645	0.53891
	Femenino (N=26)	2.5	0.5099	2.9231	0.27175	2.9615	0.19612	1.9231	0.48358	1.6538	0.6288
Edad	18 a 30 años (N=41)	2.122	0.5998	2.9268	0.26365	2.8537	0.35784	2.0244	0.56955	1.3659	0.48765
	31 a 40 años (N=65)	2.3231	0.64001	2.9231	0.26854	2.9077	0.29171	1.9231	0.56755	1.4	0.5534
	41 años a mas (N=24)	2.5	0.65938	2.7917	0.41485	2.9583	0.20412	1.7917	0.41485	1.5	0.65938
Antigüedad Laboral	6 meses a 01 año (N=23)	1.9565	0.56232	2.9565	0.20851	2.8696	0.34435	2.3043	0.5588	1.4348	0.50687
	01 a 04 años (N=67)	2.2985	0.62801	2.9403	2.9403	2.8955	0.30819	1.9403	0.48868	1.403	0.57891
	4 años a más (N=43)	2.4651	0.63053	2.814	2.814	2.9302	0.25777	1.7442	0.53865	1.4419	0.58969

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Considerando la variable sexo podemos observar que el análisis de medias nos indica que la mayoría de los Factores de riesgo psicosocial a excepción de la variable Compensación presentan sus indicadores más significativos asociados al sexo femenino, lo cual indica una mayor predisposición de este grupo a considerar que las situaciones o condiciones inherentes al trabajo o al tipo de la organización afectan su bienestar y la salud. En cuanto al sexo masculino, existe una percepción compartida que hace referencia al escaso o injusto reconocimiento al trabajo, falta de respeto o cambios de puesto en contra de su voluntad generando inseguridad en el empleo.

Comparación de los FRP según los variables sexo, edad y antigüedad laboral

Para realizar el análisis estadístico entre los Factores de riesgo psicosocial en referencia las variables sexo, edad y antigüedad laboral es que utilizamos las Pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskal Wallis.

Tabla 14

Comparaciones entre los FRP según los variables edad, sexo y antigüedad laboral

		Factores de Riesgo Psicosocial				
Variables		Exigencia Psicológica	Trabajo Activo y Desarrollo	Apoyo Social en Empresa	Compensación	Doble Presencia
Sexo	U de Mann-Whitney	1118.000	1355.000	1288.500	1370.000	1043.000
	Significancia	.084	.691	.258	.883	.020
Edad	Kruskal-Wallis	6.347	3.813	1.914	2.646	.439
	Significancia	.042	.149	.384	.266	.803
Antigüedad laboral	Kruskal-Wallis	10.164	5.627	.690	15.456	.283
	Significancia	.006	.060	.708	.000	.868

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 14 expone la prevalencia en la comparación de la variable sexo y el factor Doble presencia, lo cual indica según la Tabla 13 que es la población femenina la que percibe en mayor medida la doble carga de responsabilidades asociadas al trabajo y las actividades domésticas, siendo más específicos, el sexo femenino (\bar{X} : 1,65) es el que asume en la mayoría de los casos de forma simultánea estas actividades a diferencia del sexo masculino (\bar{X} : 1,36). Asimismo hallamos prevalencia en la comparación de la variable Antigüedad laboral vinculada al Factor Exigencia psicológica, según la Tabla 13 existe una tendencia ascendente; 06 meses a 01 año (\bar{X} = 1,96), 01 año a 04 años (\bar{X} = 2,30) y 04 años a mas (\bar{X} = 2,46), es decir, a mayores años de servicio en la organización mayor percepción de Exigencia psicológica, lo cual implica mayor demanda de toma de decisiones difíciles de forma rápida siendo si es necesario callar

las opiniones y represión de sentimientos. Caso opuesto encontramos en la comparación de la variable Antigüedad laboral y el factor Compensaciones, donde según la tabla 13 existe una tendencia descendente: 06 meses a 01 año ($\bar{X}= 2,30$), 01 año a 04 años ($\bar{X}= 1,94$) y 04 años a mas ($\bar{X}= 1,74$), es decir, a mayores años de servicio menor percepción de compensación justa, es decir, percepción de salario bajo, inseguridad contractual, valoración en el puesto de trabajo y trato justo van cobrando importancia mientras van pasando los años en la organización.

4.4 Burnout

Incidencia de las dimensiones del Burnout

La tabla 15 explica que el Agotamiento físico (64.7%), mental (95.5%) y Burnout Total (44.4%) obtienen sus puntajes más elevados dentro del rango moderado. En cuanto al Agotamiento emocional (57.9%) su puntaje más elevado se encuentra considerado en el rango bajo.

Tabla 15
Incidencia de las dimensiones del Burnout

Burnout	Bajo		Moderado		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Agotamiento Físico	41	30,8	86	64,7	6	4,5	133
Agotamiento Emocional	77	57,9	54	40,6	2	1,5	133
Agotamiento Mental	2	1,5	127	95,5	4	3,0	133
Burnout Total	69	51,9	59	44,4	5	3,8	133

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

En los resultados expuestos la incidencia de Burnout Total dentro del rango alto es del 3,8% los cuales representan 05 casos, estos participantes perciben que las demandas laborales exceden sus capacidades de respuesta. Por otro lado cabe precisar que los porcentajes más elevados se encuentran en el rango moderado, estos vinculados a las dimensiones Agotamiento

físico (64,7%) y mental (95,5%) lo cual implica aparición de dolores musculares y articulares así como una pérdida progresiva de la motivación y entusiasmo

Incidencia dimensiones Burnout según variables sexo, edad y antigüedad laboral

En la Tabla 16 se muestra la incidencia entre las dimensiones del Burnout: Agotamiento físico, emocional y mental en referencia las variables sexo, edad y antigüedad laboral.

Tabla 16

Dimensiones del Burnout según sexo, edad y antigüedad laboral

Burnout		Sexo		Edad			Antigüedad Laboral		
		Masculino	Femenino	18 a 30 años	31 a 40 años	41 años a mas	06 meses a 01 año	01 a 04 años	04 años a mas
Agotamiento Físico	Bajo	32	9	14	18	8	10	17	14
	Moderado	70	16	27	44	14	12	47	27
	Alto	5	1	0	3	2	1	3	2
Agotamiento Emocional	Bajo	62	15	28	32	15	14	37	26
	Moderado	44	10	13	31	9	9	28	17
	Alto	1	1	0	2	0	0	2	0
Agotamiento Mental	Bajo	2	0	0	0	2	0	0	2
	Moderado	102	25	41	62	21	22	66	39
	Alto	3	1	0	3	1	1	1	2
Burnout Total	Bajo	56	13	25	28	14	15	30	24
	Moderado	47	12	16	34	9	7	34	18
	Alto	4	1	0	3	1	1	3	1

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

Las dimensiones Agotamiento físico y mental son aquellas que presentan indicadores altos vinculadas a las variables sexo, edad y antigüedad laboral, lo cual indica que la mayoría de los participantes de forma eventual suele somatizar dolores del tipo muscular y articular producto de la tensión permanente en la cual labora, así mismo pueden desarrollar sentimientos de infelicidad, inutilidad y rechazo hacia las personas. En cuanto al Agotamiento emocional y el Burnout Total, están especificados dentro del rango bajo dada la poca representatividad de los resultados.

Dimensiones del Burnout según las variables sexo, edad y antigüedad laboral

En la Tabla 17 se muestra el análisis de medias entre las dimensiones del Burnout: Agotamiento físico, emocional y mental en referencia las variables sexo, edad y antigüedad laboral.

Tabla 17
Análisis de medias dimensiones del Burnout, sexo, edad y antigüedad laboral

Variables	Dimensiones del Burnout									
	Agotamiento Físico		Agotamiento Emocional		Agotamiento Mental		Burnout Total			
	Media	D.S	Media	D.S	Media	D.S	Media	D.S		
Sexo	Masculino (N=107)	1.75	0.534	1.43	0.516	2.01	0.217	1.51	0.572	
	Femenino (N=26)	1.69	0.549	1.46	0.582	2.04	0.196	1.54	0.582	
Edad	18 a 30 años (N=41)	1.66	0.48	1.32	0.471	2	0.306	1.39	0.494	
	31 a 40 años (N=65)	1.77	0.523	1.54	0.561	2.05	0.211	1.62	0.578	
	41 años a mas (N=24)	1.75	0.608	1.38	0.495	1.96	0.359	1.46	0.588	
Antigüedad Laboral	06 Meses a 01 año (N=23)	1.61	0.583	1.39	0.499	2.04	0.209	1.39	0.583	
	01 a 04 años (N=67)	1.79	0.509	1.48	0.56	2.01	0.122	1.6	0.579	
	05 años a mas (N=43)	1.72	0.549	1.4	0.495	2	0.309	1.47	0.55	

Datos obtenidos en el campo (Elaboración propia)

El análisis de medias indica que el sexo masculino se asocia significativamente con el Agotamiento físico, lo cual implica desarrollo de síntomas tales como fatiga, cansancio o dolor en cualquier parte del cuerpo (cabeza, articulaciones y musculatura), en cuanto al sexo femenino, presenta los mayores indicadores vinculados a las dimensiones agotamiento emocional y mental, lo que se vincula a sensaciones tales como pérdida de motivación,

sensación de fracaso y valoración propia disminuida, asimismo Infelicidad, inutilidad, rechazo y falta de proyección en la organización. Finalmente el análisis de medias del Burnout Total también presenta prevalencia del sexo femenino, siendo esta población la más vulnerable, considerando el entorno laboral y las condiciones de trabajo como intolerables.

Comparación Dimensiones del Burnout y las variables sexo, edad y antigüedad laboral

Para realizar el análisis estadístico entre las dimensiones del Burnout: Agotamiento físico, emocional y mental en referencia las variables sexo, edad y antigüedad laboral es que utilizamos las Pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskal Wallis.

Tabla 18

Comparaciones entre Burnout y las variables edad, sexo y antigüedad laboral

Variable		Dimensiones del Burnout			
		Agotamiento Físico	Agotamiento Emocional	Agotamiento Mental	Burnout Total
Sexo	U de Mann-Whitney	1320.500	1370.500	1351.500	1359.000
	Significancia	.633	.892	.533	.836
Edad	Kruskal-Wallis	.962	4.416	3.185	4.148
	Significancia	.618	.110	.203	.126
Antigüedad Laboral	Kruskal-Wallis	2.264	0.577	0.613	3.059
	Significancia	.322	.749	.736	.217

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

La Tabla 18 muestra la prevalencia en la comparación de la variable edad y la dimensión Agotamiento emocional, lo cual indica según la Tabla 17 que es la población cuyas edades oscilan entre los 31 a 40 años los que experimentan mayor distanciamiento afectivo, ansiedad y disminución del rendimiento laboral, asimismo esta población presenta mayor prevalencia con el Burnout Total, siendo esta la población de riesgo que experimenta una respuesta prolongada de estrés producto del trabajo. Sin embargo cabe resaltar que estas prevalencias no

son significativas considerando los resultados de las pruebas U de Mann Whitney y Kruskal Wallis.

4.5. Correlaciones entre Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout

En la tabla 19 se analizan las correlaciones entre los Factores de riesgo psicosocial: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, Apoyo social en la empresa y liderazgo, Compensaciones y Doble presencia y las dimensiones del Burnout: Agotamiento físico, emocional y mental

Tabla 19
Correlación entre Factores de riesgo psicosocial y Burnout

Factores de Riesgo Psicosocial	Burnout							
	Agotamiento Físico		Agotamiento Emocional		Agotamiento Mental		Burnout Total	
	r	p	r	p	r	p	r	p
Exigencia Psicológica	.027	.758	-.046	.599	.095	.274	.000	.998
Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	-.268**	.002	-.304**	.000	-.189*	.029	-.277**	.001
Apoyo Social en la Empresa y Liderazgo	-.194*	.025	-.229**	.008	-.067	.440	-.150	.084
Compensaciones	.136	.118	.112	.200	.074	.397	.186*	.032
Doble Presencia	.302**	.000	.123	.157	.332**	.000	.263**	.002

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En referencia a la vinculación entre los Factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del Burnout, se observa que el Factor Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo se correlaciona de forma significativa y negativa con el Agotamiento emocional y el Burnout total, lo cual indica que a mayores posibilidades de aplicar sus conocimientos y experiencias menores posibilidades de presentar síntomas tales como apatía y disminución de su propia valoración, asimismo presentan una disminución en la tendencia de sentirse avasallados por las condiciones laborales del trabajo. En cuanto al Factor Doble presencia, la correlación es

significativa y positiva, es decir que a mayor preocupación por la carga doméstica mayor es el Agotamiento físico y mental, la misma que se manifiesta por medio de fatiga, cansancio y malestares musculares, asimismo una pérdida progresiva de la motivación y entusiasmo por seguir desarrollando sus actividades.

Discusión

El propósito del estudio es determinar la relación entre los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout en trabajadores de superficie de una empresa minera, para dicho fin es que se utilizaron los instrumentos SUSESO - ISTAS 21: Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial y Burnout Measure (BM), los mismos que demostraron ser representativos tanto en validez como confiabilidad para ser considerados en la investigación.

En relación a la incidencia, los factores Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (90,2%) y Apoyo social en la empresa y liderazgo (89,5%) presentaron resultados altos, lo cual implica que la mayoría de participantes percibe falta de posibilidades para aplicar sus habilidades, carencia de autonomía para realizar sus actividades y sensación de trabajo aislado sin apoyo ni de supervisores ni compañeros. Estos resultados guardan relación con lo expuesto por Robert Karasek (1979), quien en su modelo Demanda – Control y apoyo, afirma que los puestos de trabajo con grandes exigencias y escasa percepción de control sumado a un apoyo social limitado serían factores que generarían predisposición al desarrollo de riesgo psicosocial.

Asimismo, la incidencia de las dimensiones del Burnout presentaron resultados desiguales, Agotamiento físico (64.7%) y mental (95.5%) predominan en el nivel moderado, indicando la aparición de dolores musculares y articulares así como una pérdida progresiva de la motivación y entusiasmo en parte de los participantes. En oposición Pines, Aronson y Kafry (1988) refieren que el Burnout es un estado que combina el Agotamiento físico, emocional y mental de manera integral, lo cual genera sentimiento de impotencia e inutilidad y baja autoestima.

En cuanto a los resultados, muestran que existe asociación significativa y negativa entre el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y el Burnout, lo que quiere decir que a mayores posibilidades de aplicar sus conocimientos y experiencias menores posibilidades de

desarrollar estados de agotamiento emocional, mental y físico en el puesto de trabajo. Estos resultados se vinculan con lo descrito por Bakovic (2014), donde la exigencia por parte de los jefes o supervisores por avanzar la producción, las carencias comunicativas y problemas relacionados al trabajo de la guardia anterior limitan el campo de acción de los trabajadores mineros, convirtiéndose en el mayor riesgo psicosocial, estos resultados, aunque tienen distintas denominaciones representan en esencia los mismos factores y puntos problemáticos.

Del mismo modo, se encontró asociación significativa y positiva entre el factor Doble presencia y el Agotamiento físico y mental, lo cual indica que a mayor preocupación por la carga doméstica y laboral mayor fatiga, cansancio, malestares musculares y articulares, asimismo una pérdida progresiva de la motivación y entusiasmo por su trabajo, al igual que Krejcl y Lakoma (2010), quienes en su estudio utilizando el cuestionario ISTAS21, hallaron que dicho factor es un problema grave al presentar una prevalencia alta (68%) afectando principalmente al sexo femenino.

Otro de los estudios que guarda vinculación es el de Gómez, Hernández y Méndez (2014) quienes en minería confirmaron que el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo presenta las más altas puntuaciones en esta población, en cuanto al factor Doble presencia, ellos presentan resultados establecidos dentro del rango medio lo cual difiere con lo hallado por nosotros que hallamos prevalencia en el rango bajo.

Igualmente se evidencian relaciones significativas y negativas entre el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo y el Agotamiento emocional, lo cual indica que a mayores oportunidades de crecimiento en el puesto menores posibilidades de experimentar estados tales como la apatía y disminución de su propia valoración. Del mismo modo, Lopez, Garcia, y Pando (2014) demostraron que la dimensión del Burnout con mayor prevalencia fue el

agotamiento emocional, esto vinculado entre otras al contenido y características de las tareas y exigencias laborales. En este mismo estudio encontramos otra relación, en esta ocasión entre el factor Exigencias psicológicas y la Antigüedad en el puesto de trabajo, lo cual corrobora los hallazgos del estudio donde se plantea una tendencia a considerar que a mayores años de servicio mayor demanda de toma de decisiones difíciles de forma rápida siendo si es necesario callar las opiniones y reprimir los sentimientos.

En la misma línea de investigación, Aranda, López, y Barraza (2013), encontraron en su estudio una correlación significativa y negativa entre otros con la autonomía de la tarea y la interacción social con el Agotamiento emocional, lo cual se corrobora con lo rescatado en la investigación, considerando en nuestro estudio el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, el cual considera la influencia en el desarrollo de las tareas y la libertad para la toma de decisiones como un factor que minimiza la presencia de Agotamiento emocional.

En poblaciones distintas, Arias y Jiménez (2013), en su investigación desarrollada en docentes de educación básica tuvieron hallazgos que también confirman los resultados expuestos en párrafos anteriores referentes a la prevalencia del Agotamiento emocional, en este estudio se vinculan a factores tales como el estilo de afrontamiento y la sobrecarga laboral, el mismo que se relaciona con el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo al referirse a la autonomía en la forma de realizar las tareas y el trabajo extra que se puede generar producto de la administración de funciones. Sumando a estos hallazgos podemos incluir el estudio de Solanes, Del Rio y Rodriguez (2013) quienes confirman lo ya antes expuesto al encontrar resultados significativos entre el Agotamiento emocional y la supervisión o control sobre los métodos de realización, planificación, resultados y ritmos de trabajo, lo cual aplica como parte de la descripción de lo que es el factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo.

Igualmente en otro campo de aplicación, Aldrete, Gonzales, y Preciado en Guadalajara (2008) identificaron que el 43.7% de docentes participantes de su estudio presentaban agotamiento emocional, esto vinculado entre otros factores a la exigencia laboral y el desarrollo de tareas, lo cual describe características del factor Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, donde se hace referencia a la libertad de acción para desarrollar actividades propias del ejercicio diario de funciones. Asimismo Blanco (2012) estudió en 103 auxiliares de residencias de mayores la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y el Burnout, los resultados indicaron que las variables psicosociales entre otras la supervisión – participación, definición de roles e interés por el trabajador correlacionan positivamente con la dimensión Agotamiento emocional.

En referencia a la incidencia de los riesgos psicosociales, Rodríguez y Peláez (2009) en su estudio determinan que una población tal como agentes de la Policía Nacional del Perú son una población de riesgo vulnerable ante las exigencias físicas y psicológicas, esto difiere con lo expuesto en nuestro estudio donde no existen correlaciones significativas, esto puede deberse a las características propias de las labores, en el entorno minero se está sujeto a procedimientos orientados a mitigar los riesgos, a comparación de los agentes policiales, los cuales debido a su actividad están en la línea de fuego con mayor constancia y peligrosidad.

Otros resultados distintos son los presentados por Dueñas, Merma, y Ucharico (2003) quienes en su estudio encontraron prevalencia entre la dimensión Agotamiento emocional y el sexo masculino, lo cual va en contraposición con lo expuesto en nuestro estudio, donde la población mas vulnerable al desarrollo del Burnout y sus dimensiones es el sexo femenino. Igualmente Pastorino y Alvarado (2010), en su estudio encontraron resultados significativos al vincular altos niveles de Burnout y el factor Exigencia Psicológica lo cual no guarda relación

con nuestros resultados los cuales no presentan cifras significativas en esa asociación, posiblemente se deba a lo dispares de las poblaciones, ya que el estudio de Pastorino y Alvarado (2010) se realizó en trabajadores de un hospital.

En cuanto a las limitaciones, la mayor dificultad fue llegar a la muestra del estudio, dada la ubicación geográfica de la unidad minera, el sistema de trabajo que siguen en la operación (14 x 7) y los horarios apretados de trabajo, se tuvo que hacer varias reuniones donde se concentraron a los grupos de trabajadores, no se contaba con mucho tiempo y hubo que gestionar con los responsables de las distintas áreas para tener acceso al personal, otra de las limitaciones fue lo extenso del cuestionario instrumento SUSESO - ISTAS 21: Cuestionario de evaluación de Riesgo Psicosocial, el cual comprende 91 preguntas, esto sumado a la aplicación del Burnout Measure y el formato de recopilación de datos (sexo, edad y antigüedad laboral) abarcaban tiempo considerable, el mismo que no siempre se disponía, se superó programando la aplicación de los instrumentos de tal manera que se utilizaban 01 hora extra del tiempo de descanso de los trabajadores.

Otras limitaciones guardan relación con la escasa literatura que vincula a los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout en un campo que no sea asistencial y más aún en un campo tan particular como es una unidad minera, por lo que estudios como este deben entenderse como motivadores para seguir investigando esta relación dentro de un entorno con particularidades tales que fomentan el desarrollo de factores que generan respuestas en contra del bienestar de los trabajadores.

En cuanto a la posibilidad de generalización de los datos, dadas las características específicas de la muestra de participantes (rubro minero, sistema de trabajo atípico y aislamiento de la ciudad), el alcance de los resultados puede orientarse a estudios de corte

empresarial, específicamente organizaciones del rubro minero (extracción de minerales) o industrial (transformación de materias primas) donde no se ha profundizado estudios de este tipo dada la literatura que enmarca en la mayoría de estudios el vínculo entre los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout a rubros ajenos al estudiado, lo cual podría limitar el alcance del estudio en futuras investigaciones debido a ese sesgo.

Asimismo podemos recalcar que la investigación nos permite apertura posibles escenarios de estudio, uno de ellos vinculado a determinar las relaciones entre el factor Doble presencia, el cual se orienta a determinar la compatibilización de la distribución de la carga doméstica y laboral con las dimensiones del Burnout, ya que si bien es cierto que encontramos correlación positiva en el estudio no encontramos mayores referencias en la literatura, lo cual sugiere una oportunidad de estudio.

Otra posibilidad de estudio la encontramos luego del análisis de medias que establece una tendencia a considerar a la población de riesgo al sexo femenino ante los Factores de riesgo psicosocial, igualmente se encuentra vinculación entre el sexo femenino con las dimensiones Agotamiento emocional, mental y el Burnout como síndrome, lo cual invita a preguntarnos qué hace más propensa a esta población.

Finalmente, se encontró una tendencia significativa a considerar, mientras mayores son los años de servicio mayor es la demanda por la toma de decisiones difíciles así tenga que reprimirse sentimientos o callarse opiniones, lo que en este estudio se conoce como factor de Exigencias psicológicas, esta característica puede ser extrapolable a otros entornos donde también se está sometido a situaciones de presión de forma recurrente, sería una oportunidad de estudio vincular el entorno minero a otros más comunes.

Conclusiones

- La autonomía para aplicar los conocimientos, experiencias y capacidad de toma de decisiones en el puesto de trabajo se encuentran asociadas de manera negativa y significativa con el Burnout ($r = -.277, p < .001$),
- La preocupación por las demandas domésticas y laborales se encuentran asociadas de manera positiva y significativa con el Agotamiento físico ($r = .302, p < .000$), y mental ($r = .332, p < .000$); en cuanto al Agotamiento emocional, se asocia de manera significativa y negativa con la autonomía para aplicar los conocimientos, experiencias y capacidad de toma de decisiones en el puesto de trabajo ($r = -.304, p < .000$).
- Las Escalas ISTAS SUSESO 21 y Burnout Measure presentan adecuadas propiedades psicométricas, evidenciándose su validez y fiabilidad para medir los Factores de riesgo psicosocial y el Burnout.
- Los Factores de riesgo psicosocial con incidencia alta fueron Trabajo activo y posibilidades de desarrollo ($N=120, 90.2\%$) y Apoyo social en la empresa y liderazgo ($N=119, 89.5\%$), lo cual implica falta de posibilidades para aplicar sus habilidades y conocimientos; así como la sensación de trabajo aislado, sin apoyo ni de supervisores ni compañeros.
- El sexo femenino presenta tendencia a desarrollar excesiva preocupación por las demandas tanto domésticas como laborales; en cuanto a la antigüedad laboral, mientras mayores años de servicio mayor demanda de toma de decisiones difíciles de forma rápida siendo si es necesario callar opiniones y reprimir sentimientos ($p < .006$), asimismo menor percepción de compensación justa ($p < .006$).
- Las dimensiones del Burnout con mayor incidencia se encuentran en el rango moderado, estos son Agotamiento físico ($N=86, 64.7\%$) y mental ($N=127, 95.5\%$), lo cual implica aparición de dolores musculares y articulares así como una pérdida

progresiva de la motivación y entusiasmo de forma constante. En cuanto al Agotamiento emocional, presenta una incidencia baja ($N=77$, 57.9%) que abarca apatía, disminución de su propia valoración y distanciamiento afectivo de sus compañeros.

- La comparación de los niveles del Burnout y sus dimensiones considerando las variables edad, sexo y antigüedad laboral no presentan resultados que podamos considerar como significativos.

Recomendaciones

- Establecer un programa de capacitación interna orientado al empoderamiento de los colaboradores y optimización de la comunicación en aquellos que presentan falta de autonomía y confianza para la toma de decisiones; igualmente se sugiere reestructurar las tareas de corte administrativo del personal, esto sin vulnerar el Reglamento Interno de Seguridad ni normativas afines.
- Realizar jornadas de capacitaciones orientadas al personal que presenta excesiva preocupación por la carga doméstica y laboral, en su mayoría del sexo femenino, con el objetivo de reforzar el uso adecuado del tiempo tanto en el puesto de trabajo como en sus respectivos hogares.
- Realizar capacitaciones y campañas de difusión de información vinculada a la inteligencia emocional, reconocimiento y aceptación de las emociones, esto en el personal que presentó asociación al Agotamiento emocional.
- Establecer una línea de carrera que describa con claridad las responsabilidades y las compensaciones que recibirían los trabajadores de acuerdo al tiempo que permanezcan en la organización.
- Brindar asesoría y acompañamiento a aquellos colaboradores que presentaron altos niveles de Burnout y evidencian niveles moderados de agotamiento físico y mental, los cuales se encuentran en una condición de riesgo dada la manifestación de dolores musculares y articulares así como pérdida progresiva de la motivación y entusiasmo.
- Realizar evaluaciones periódicas con el fin de identificar la evolución de las variables a fin de prevenir posibles complicaciones.
- Asumir como problemas de investigación futuras la relación entre las variables sexo femenino y el Factor doble presencia, así como la relación entre la antigüedad laboral y los años de servicio en el trabajo, dada la significancia de los resultados.

Referencias

- Abello, A., y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo Psicosocial y Clima Organizacional en el Ambito Laboral*. (Tesis de grado, Universidad del Rosario, Argentina, p.15).
- Aldrete, M., Gonzales, J., y Preciado, M. (2008). Factores psicosociales laborales y Síndrome de burnout en docentes de enseñanza media básica de la zona metropolitana de Guadalajara, Mexico. *Revista Chilena de Salud Publica*; 12 (1): 18-25
- Alvarado, R., Perez, J., Saavedra, N., y Fuentealba, C. (2012). Validacion de un cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral de Chile. *Rev. Med Chile*, 1154-1163.
- Aranda, C., López, J., y Barraza, J. (2013). Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. *Revista Colombiana de Psiquiatria*; 42(2):167-172
- Arias, P., y Castro, M. (2012). *Prevalencia del síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros del hospital nacional de niños durante el mes de septiembre 2012*. (Tesis de grado, Universidad de Costa Rica, Costa Rica, p.50).
- Arias, W., y Jimenez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica regular de Arequipa. *Educación*; 22(42):53-76
- Artigas, W., y Robles, M. (2010). *Metodología de la investigación: Una discusión necesaria en universidades Zulianas*. Obtenido de Revista Digital Universitaria: <http://www.revista.unam.mx/vol.11/num11/art107/art107.pdf>
- Bakovic, K. (2014). *Factores psicosociales relacionados a accidentes laborales en el contexto de la minería peruana*. (Tesis de grado, PUCP, Perú, p.03)

- Baranowsky, A. (1997). *The silencing response in clinical practice: On the road to dialogue*.
Obtenido de Traumatic Incident Reduction Association:
http://www.tir.org/research_pub/research/compassion_fatigue.html
- Blanco, J. (2012). *Relacion entre factores de riesgo psicosocial y burnout y su prevalencia en auxiliares de residencias mayores*. La Rioja: Gabinete de Atencion Psicologica.
- Bracho, Y., y Lopez, R. (2009). *Agotamiento emocional en personal que atiende a niños y adolescentes farmacodependientes*. (Tesis de grado, Universidad Rafael Urdaneta, Colombia).
- Bradley, H. (1969). *Community-based treatment for young adult offenders*. *Crime and Delinquency*. Obtenido de Sage Journals: <http://cad.sagepub.com/content/15/3/359>
- Carayon, P., Haims, M., y Yang, C. (2001). Psychosocial work factors and work. *The International Encyclopedia of Ergonomics*, 111-121.
- Cox, T., y Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. *Handbook of Work and Health Psychology*, 127-146.
- Cox, T., Griffiths, A., y Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work-related stress*. Luxemburgo: Office for Official Publications of the European Communities: European.
- Daza, M., y Bilbao, J. (2010). *Mobbing, violencia fisica y acoso sexual*. Madrid: INSHT.
- Dueñas, M., Merma, L., y Ucharico, R. (2003). Prevalencia de Burnout en medicos de la ciudad de Tacna. *CIMEL*, 8(1):33 -37
- El- Batawi, M. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.
- Escobar, M., Mejia, P., y Pastora, K. (2013). Efectos psicológicos del síndrome del Burnout en las actitudes del personal de procesamiento de alimentos con los usuarios de los servicios de la Fuerza Aérea Salvadoreña ubicado en la zona metropolitana de San Salvador. *Universidad de El Salvador*, p.35.

- Fidalgo, M. (2010). Acoso psicológico en el trabajo: definición. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, pp.01-05.
- Freudenberger, H., y Richelson, G. (1980). *Burn Out: The High Cost of High Achievement. What it is and how to survive it*. Nueva York: Paperback - Bantam Books.
- García, S. (2011). Riesgos psicosociales en el sector construcción. (Tesis de grado, *Universidad Politécnica de Valencia*, España, p. 64).
- Garduño, M. (2008). Prevalencia del Síndrome de Burnout en residentes y médicos de base de anestesiología del hospital general de México. *Revista Mexicana de Anestesiología*; 31(1): S259-S262
- Gil-Monte, P. (2002). *Validez factorial de la adaptación al español de Maslach Burnout Inventory-General Survey*. Madrid: Salud Pública de México.
- Gil-Monte, P. (2010). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)*. Madrid: Pirámide.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del Síndrome de Quemarse en el Trabajo. *Anales de Psicología - Universidad de Murcia*, p.263.
- Gil-Monte, P., Nuñez Roman, E., y Selva Santoyo, Y. (2010). Relación entre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) y Síntomas Cardiovasculares: Un Estudio en Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales. *Interamerican Journal of Psychology*, pp.227-232.
- Gil-Monte, P., Unda, S., y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, pp.205-214.

- GOHNET. (2001). Una Red Mundial de Salud Ocupacional para fortalecer la formación y la investigación en materia de salud en el trabajo. *The Global Occupational Health Network*, N°1, pp.1-12
- Gomero, R., Palomino, J., Ruiz, F., y Llap, C. (2005). El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa Southern Perú Copper Corporation. *Revista Medica Herediana*, pp. 233-234.
- Gómez P., Hernández J., y Méndez M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*; 16(49):9-16
- Grau, J., y Col, Y. (2002). *El Síndrome de Burnout: una amenaza a los equipos de salud*. Lima: Conferencia INOR.
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigacion*. Mexico D.F: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores.
- INS. (2014). *INS*. Obtenido de CENSOPAS: <http://www.ins.gob.pe/portal/noticias/noticia/0/1265/se-instalo-primera-mesa-de-trabajo-para-validar-cuestionario-que-evalua-actividades-ocupacionales>
- ISTAS. (2015). ¿Qué son los riesgos psicosociales? Obtenido de: http://www.istas.net/web/index_imprimir.asp?idpagina=3938
- Jimenez, E., Caicedo, S., Joven, R., y Pulido, J. (2014). Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo en Bogota. *Revista de la Universidad Industrial de Santander*; 47(1):47-60
- Lopez, B., y Osla, A. (2011). *El papel del modelo Demandas-Control-Apoyo*. Obtenido de Psicothema: www.psychothema.com/pdf/3859.pdf

- Lopez, F., Carrión, M., Pando, M., y Del Angel, E. (2010). Diagnóstico psicosocial en una empresa siderometalúrgica española. Resultados del FPSICO del INSHT y del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 54-61.
- Lopez, M., Garcia, S., y Pando, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y Burnout en población económicamente activa de Lima, Perú. *Ciencia & Trabajo*; 16(51):164-169
- Mansilla, F. (2012a). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo*. Obtenido de Psicología Online: http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_7.shtml
- Mansilla, F. (2012b). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*. Madrid: INSHT.
- Marrau, M. (2010). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral*. Obtenido de Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>
- Martinez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado. *Vivat Academia*, 1-40.
- Maslach, C. (1982). *Understanding burnout: Definitional issues in analysing a complex phenomenon*. Beverly Hills: CA: Sage.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto: TEA.
- Maslach, C., Jackson, S., y Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto CA: Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Mayhew, R. (sf). *Principios de antigüedad laboral*. Obtenido de eHow en Español: http://www.ehowenespanol.com/principios-antigüedad-laboral-info_185417/
- Meliá, J. (2010). *Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL)*. Madrid: INSHT.

- Miravalles, J. (sf de sf de 2010). *Gabinete de Psicología*. Obtenido de Síndrome de Burnout: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Modelos%20explicativos.html>
- Miret, C. (2010). El profesional de urgencias y emergencias: agresividad y burnout. *An Sist. Sanit. Navar*, 193-201.
- Moreno, B., y Baez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, pp.04-141.
- OIT. (1986). Organización Internacional de Trabajo. *Organización Internacional de Trabajo*.
- Olivares, V., Mena, L., Jelvez, C., y Macia, F. (2013). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI HSS) en profesionales chilenos. *Universitas Psychologica*, pp.145-159.
- Palmer, Y. (2005). Factores de riesgo organizacionales asociados al Síndrome de Burnout en médicos anesestesiólogos. *Salud Mental*; 28(1):82-91
- Pastorina, M., y Alvarado, R. (2010). Factores psicosociales de trabajo y Síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista de Salud Publica*; 12(2):6-13
- Peiró, J. (2005). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Practica*. Madrid: Piramide.
- Penson, R., Dignan, F., Picard, C., y Lynch, T. (2000). Burnout: Caring for the Caregivers. *The Oncologist*, 425-434.
- Picciuto, M. (2003). Violencia en el ambito laboral. *Superintendencia de Riesgos de Trabajo*, pp.06.
- Pines, A., Aronson, E., y Kafry, D. (1988). *Burnout: From tedium to personal growt*. New York: Free Press.
- Quiceno, J., y Vinaccia, S. (2007). Burnout: “Síndrome de Quemarse en el trabajo (SQT)”. *Redalyc*, pp.117-125.

- RAE. (2015). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española:
<http://www.rae.es/>
- Ramirez, M., y Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al Síndrome de Burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Revista de la Universidad Bolivariana*; 9(25): 515-534
- Rodriguez, J. (2010). Propuesta: Programa Integral de Autocuidado dirigido a personal de enfermería. *Enfermería en Costa Rica*, 31(1):2-7
- Rodriguez, M., y Pelaez, P. (2009). Riesgos ocupacionales y accidentes laborales en trabajadores del distrito de la región Amazonas. *Rev de enfermería Herediana*, 1(2):87-92.
- Rodriguez, S., y Hermosilla, R. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Med Segur Trab.*, 1-262.
- Rojas, P. (2014). *Identificación de las condiciones laborales que determinan la prevalencia del Burnout en estudiantes de pregrado y postgrado del hospital de la misericordia*. (Tesis de grado, Universidad de Colombia, Colombia, pp.36).
- Schaufeli, W., y Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Londres: Taylor & Francis.
- Sierra, R. (1996). *El Proceso de Investigación*. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Silva, A. (2015). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de Metodología de la Investigación: <https://allanucatsse.wordpress.com/>
- Solanes, A., Del Rio, B., Rodriguez, K., Benavides, G., y Martinez, F. (2013). Factores de riesgo psicosocial laboral y Burnout en función a la categoría profesional. *Revista de Psicología de la Salud*. 1(1):45-64

- SUSESO. (2013). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. *SUSESO*, pp.01-28.
- Tabanelli, M. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International Archives Occupational Environment Health*, pp.1-12.
- Tamayo, M. (2007). *Diccionario de la Investigación Científica*. Mexico D.F.: Editorial Blanco.
- Valenzuela, A. (2010). *Síndrome de Burnout de identificación de los factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la red de Barranco, Chorrillos y Surco*. (Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma, Perú.) p. 04-05
- Vega, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Weber, A., y Jaekel, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies? *South Med J.*, 512-517.

Anexos

Factores de riesgo psicosocial

Exigencias psicológicas como factor de riesgo psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera

Exigencias Psicológicas	Nunca (%)	Solo algunas veces (%)	Algunas veces (%)	La mayoría de las veces (%)	Siempre (%)
¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	,8	11,3	38,3	41,4	8,3
¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo?	12,0	33,1	33,1	21,1	,8
¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	2,3	36,8	30,1	21,8	9,0
¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	11,3	44,4	39,8	4,5	0,0
¿Puede hacer con trabajo su tranquilidad y tenerlo al día?	1,5	21,8	46,6	26,3	3,8
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	3,0	32,6	34,8	25,0	4,5
¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	3,8	20,3	39,8	28,6	7,5
En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	-	8,3	32,3	36,1	23,3
En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	-	3,8	39,8	36,1	20,3
¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	-	3,0	42,4	32,6	22,0
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones de forma rápida?	-	5,3	35,3	38,3	21,1
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	,8	14,3	27,8	33,8	23,3
¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	,8	12,8	30,8	33,1	22,6
El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?	-	4,5	24,1	40,6	30,8
En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	-	1,5	28,6	40,6	29,3
¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	-	4,5	39,8	45,1	10,5
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	-	12,0	51,9	32,3	3,8
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	16,5	26,3	45,1	12,0	-
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	16,5	28,6	44,4	10,5	-
¿Su trabajo requiere mucha concentración?	-	3,8	47,4	38,3	10,5
¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	-	2,3	39,8	45,9	12,0
¿Su trabajo requiere atención constante?	-	1,5	43,6	46,6	8,3
¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	-	,8	27,8	53,4	18,0

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo como aspecto psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera

Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo	Nunca (%)	Solo algunas veces (%)	Algunas veces (%)	La mayoría de las veces (%)	Siempre (%)
¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?	25,2	34,4	29,8	9,9	,8
¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	2,3	8,3	22,6	36,1	30,8
¿Puede escoger a quien tiene como compañero de trabajo?	56,4	26,3	5,3	6,0	6,0
¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	39,1	27,8	19,5	9,0	4,5
¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	35,3	27,8	9,0	15,8	12,0
¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	3,8	6,0	8,3	33,8	48,1
¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	0,0	3,8	11,3	42,9	42,1
¿Puede decidir cuando hace un descanso?	9,0	39,1	28,6	13,5	9,8
¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	67,7	20,3	11,3	,8	0,0
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero (a)?	1,5	42,1	34,6	12,0	9,8
Si tiene algún asunto personal, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener permiso especial?	9,1	28,8	36,4	18,9	6,8
¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	1,5	27,8	32,3	22,6	15,8
¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?	0,0	11,4	18,9	37,1	32,6
¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez de forma repetida?	8,3	27,8	33,1	21,1	9,8
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0,0	9,8	31,6	37,6	21,1
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0,0	8,3	23,3	42,9	25,6
¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	0,0	6,8	15,8	38,3	39,1
¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	0,0	6,8	14,3	36,1	42,9
Las tareas que hace, ¿tiene sentido para usted?	0,0	1,5	9,8	36,1	52,6
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	0,0	4,5	12,0	27,8	55,6
¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	0,0	2,3	18,0	32,3	47,4
¿Le gustaría quedarse en la empresa en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones laborales actuales?	0,0	5,3	20,3	39,8	34,6
¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	0,0	5,3	31,1	35,6	28,0
¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	0,0	4,5	32,3	36,8	26,3
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0,0	4,5	32,3	33,1	30,1

Apoyo social en la empresa y liderazgo como aspecto psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera

Apoyo social en la empresa y liderazgo	Nunca (%)	Solo algunas veces (%)	Algunas veces (%)	La mayoría de las veces (%)	Siempre (%)
¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	5,3	11,3	39,8	31,6	12,0
¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	-	10,5	42,9	35,3	11,3
¿Sabe exactamente que margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	2,3	9,8	24,1	33,8	30,1
¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	-	-	9,8	42,1	48,1
¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?	-	-	4,5	43,6	51,9
¿Sabe exactamente que se espera de usted en el trabajo?	-	,8	10,5	46,6	42,1
¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?	39,8	28,6	24,1	6,0	1,5
¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	39,8	46,6	12,8	,8	0,0
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	8,3	27,1	42,1	18,0	4,5
¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	18,8	36,8	28,6	12,0	3,8
¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?	57,9	33,8	8,3	-	-
¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	-	15,8	54,9	13,5	15,8
Su superior, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	-	12,8	47,4	22,6	17,3
¿Recibe ayuda o apoyo de su superior directo?	-	13,5	38,3	30,8	17,3
¿Con que frecuencia habla con sus compañeros sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	-	18,0	36,8	32,3	12,8
¿Con que frecuencia sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?	-	12,8	39,1	37,6	10,5
¿Con que frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros?	-	20,3	33,8	30,8	15,0
¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros de trabajo?	-	4,5	34,6	47,4	13,5
Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?	-	2,3	54,9	30,8	12,0
En su trabajo, ¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	-	9,8	33,1	41,4	15,8
Sus jefes directos, ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación y capacitación)	1,5	28,0	40,9	20,5	9,1
Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	,8	16,5	43,6	33,8	5,3
Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	-	23,3	45,9	23,3	7,5
Sus jefes directos, ¿Se comunican de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	-	18,0	51,1	26,3	4,5
Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores estén a gusto en su trabajo?	-	15,8	54,1	24,1	6,0
Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	-	20,3	42,9	27,1	9,8

Compensaciones como Factor de riesgo psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera

Compensaciones	No estoy preocupado por esto (%)	Estoy un poco preocupado (%)	Estoy más o menos preocupado (%)	Estoy bastante preocupado (%)	Estoy muy preocupado (%)
¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	32,3	42,9	18,0	6,0	,8
¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que se quedara cesante?	36,1	39,8	21,8	2,3	-
¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, departamento o sección?	53,8	40,2	5,3	,8	-
¿Está preocupado por si le cambian a tarea contra su voluntad?	48,1	45,9	6,0	-	-
¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días y horas)?	47,4	43,6	8,3	,8	-
¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan salario variable, que le paguen en especies)?	51,9	33,1	13,5	1,5	-
¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?	41,4	47,4	10,5	,8	-
¿Está preocupado por si no le ascienden?	39,1	44,4	14,3	2,3	-
	Nunca (%)	Solo algunas veces (%)	Algunas veces (%)	La mayoría de las veces (%)	Siempre (%)
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	-	18,0	48,1	27,8	6,0
Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	-	6,8	55,6	28,6	9,0
En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	-	12,8	45,1	34,6	7,5
En mi trabajo me tratan injustamente	9,0	31,6	39,1	16,5	3,8
Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	-	18,8	40,6	32,3	8,3

Doble presencia como factor de riesgo psicosocial en trabajadores de superficie de una empresa minera

Doble Presencia	No hago ninguna o casi ninguna tarea (%)	Solo hago tareas puntuales (%)	Hago más o menos la cuarta parte de tareas (%)	Hago aprox. la mitad de tareas (%)	Soy el principal responsable y hago la mayor parte de tareas (%)
¿Qué parte del trabajo familiar y/o domestico le toca a hacer a usted (aseo, compras, cocinar, cuidar, niños o abuelos, etc.).	26,3	46,6	18,0	9,0	-
	Nunca (%)	Solo algunas veces (%)	Algunas veces (%)	Muchas veces (%)	Siempre (%)
Si está ausente un día en su casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se queda sin hacer?	54,1	34,6	9,0	2,3	-
Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	69,9	18,0	10,5	1,5	-
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar a un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.).	30,8	51,1	15,0	3,0	-

Burnout

Agotamiento físico en trabajadores de superficie de una empresa minera

Agotamiento Físico	Nunca (%)	Pocas veces al año (%)	Una vez al mes o menos (%)	Algunas veces al mes (%)	Una vez por semana (%)	Algunas veces por semana (%)	Todos los días (%)
Me encuentro cansado	13,5	27,8	10,5	25,6	6,8	13,5	2,3
Estoy agotado físicamente	20,3	33,1	8,3	20,3	6,0	12,0	-
Me encuentro destrozado	39,1	29,3	10,5	15,8	3,0	2,3	-
Me siento sin fuerzas	21,1	38,3	13,5	15,0	4,5	7,5	-
Me encuentro desgastado	24,1	39,1	8,3	17,3	5,3	6,0	-
Me siento débil	26,3	41,4	8,3	12,8	7,5	3,8	-
Me siento enérgico	1,5	1,5	-	20,3	3,0	51,9	21,8

Agotamiento emocional en trabajadores de superficie de una empresa minera

Agotamiento Emocional	Nunca (%)	Pocas veces al año (%)	Una vez al mes o menos (%)	Algunas veces al mes (%)	Una vez por semana (%)	Algunas veces por semana (%)	Todos los días (%)
Me siento deprimido	29,3	42,1	12,8	9,8	3,0	3,0	-
Estoy emocionalmente agotado	18,8	33,1	21,1	17,3	7,5	2,3	-
Me siento quemado	25,2	38,2	9,9	17,6	4,6	4,6	-
Me siento atrapado	27,1	32,3	15,8	12,8	6,8	5,3	-
Estoy preocupado	27,8	30,1	16,5	13,5	6,8	5,3	-
Me siento desesperado	32,3	42,1	8,3	9,8	3,0	3,8	,8
Me siento ansioso	33,8	37,6	14,3	9,8	,8	3,8	-

Agotamiento mental en trabajadores de superficie de una empresa minera

Agotamiento Mental	Nunca (%)	Pocas veces al año (%)	Una vez al mes o menos (%)	Algunas veces al mes (%)	Una vez por semana (%)	Algunas veces por semana (%)	Todos los días (%)
Soy feliz	-	1,5	2,3	14,3	5,3	50,4	26,3
Soy infeliz	24,6	44,6	6,2	13,8	2,3	8,5	-
Tengo un buen día	-	2,3	,8	18,0	9,0	54,1	15,8
Me siento inútil	34,6	47,4	8,3	9,0	-	,8	-
Me encuentro optimista	-	5,3	-	27,1	5,3	48,9	13,5
Me siento desilusionado	34,6	40,6	6,8	9,0	3,8	5,3	-
Me siento rechazado	42,9	41,4	4,5	9,0	,8	1,5	-

Ficha Técnica del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

SUSESO – ISTAS 21

Nombre de la Prueba: Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS SUSESO – 21

Nombre del Autor: Moncada Lluís, Salvador y Llorens Serrano, Clara (2000) / Adaptación: Cristian Villarroel Poblete (2013).

Objetivo de la Prueba: Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención, identifica los riesgos al menor nivel de complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas.

Población: Diseñado para ser aplicable a la realidad de empresas con más de 25 trabajadores. Basado en teoría científica y diálogo social, es un método de dominio público y uso gratuito fruto de investigación y colaboración internacional.

Administración: Individual.

Duración: Variable (se sugiere a los participantes responder de forma espontánea).

Tipificación: Está dividido en 16 dimensiones, cada una de estas dimensiones posee entre 05 y 16 preguntas que determinan la característica de la gestión realizada o no realizada.

Confiabilidad: 0.92 obtenido para Alfa de Cronbach.

Validez: Obtenido a través de análisis factorial (Alvarado, 2012)

Condiciones de administración: Iluminación adecuada, temperatura, ventilación y silencio.

CUESTIONARIO ISTAS SUSESO 21

Señale la respuesta que crea oportuna de acuerdo a la frecuencia con que se presentan las situaciones en los enunciados:

Preguntas sobre exigencias laborales y de su vida familiar

0= No hago ninguna o casi ninguna tarea / 1= Solo hago tareas puntuales / 2= Hago más o menos la cuarta parte de las tareas / 3= Hago aprox. La mitad de las tareas / 4= Hago la mayor parte de las tareas

A3	<i>¿Qué parte del trabajo familiar y/o domestico le toca a hacer a usted (aseo, compras, cocinar, cuidar, niños o abuelos, etc.).</i>	
----	---	--

0= Nunca / 1= Solo algunas veces / 2= Algunas veces / 3= Muchas veces / 4= Siempre

A4	<i>Si está ausente un día en su casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se queda sin hacer?</i>	
A5	<i>Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?</i>	
A6	<i>¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar a un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.).</i>	

Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

Las siguientes preguntas tratan sobre la relación entre la cantidad de trabajo que tiene y el tiempo del que dispone para este.

0= Nunca / 1= Unas pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B1	<i>¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?</i>	
B2	<i>¿La distribución de las tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo?</i>	

B3	<i>¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?</i>	
B4	<i>¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?</i>	
B5	<i>¿Puede hacer con tranquilidad su trabajo y tenerlo al día?</i>	
B6	<i>¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?</i>	
B7	<i>¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?</i>	

Las siguientes preguntas tratan sobre algunas características de su actual trabajo.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B8	<i>En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?</i>	
B9	<i>En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?</i>	
B10	<i>¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?</i>	
B11	<i>En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones de forma rápida?</i>	
B12	<i>En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?</i>	
B13	<i>¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?</i>	
B14	<i>El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?</i>	
B15	<i>En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?</i>	
B16	<i>¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?</i>	
B17	<i>En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?</i>	
B18	<i>En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?</i>	
B19	<i>En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?</i>	
B20	<i>¿Su trabajo requiere mucha concentración?</i>	
B21	<i>¿Su trabajo requiere mirar con detalle?</i>	
B22	<i>¿Su trabajo requiere atención constante?</i>	
B23	<i>¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?</i>	

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que usted tiene en su actual trabajo.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B24	<i>¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?</i>	
B25	<i>¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?</i>	
B26	<i>¿Puede escoger a quien tiene como compañero de trabajo?</i>	
B27	<i>¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?</i>	
B28	<i>¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?</i>	
B29	<i>¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?</i>	

B30	<i>¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?</i>	
B31	<i>¿Puede decidir cuando hace un descanso?</i>	
B32	<i>¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?</i>	
B33	<i>¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero (a)?</i>	
B34	<i>Si tiene algún asunto personal, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener permiso especial?</i>	

Las siguientes preguntas se refieren al contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo e integración dentro de la empresa.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B35	<i>¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?</i>	
B36	<i>¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia)?</i>	
B37	<i>¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez de forma repetida?</i>	
B38	<i>¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?</i>	
B39	<i>¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?</i>	
B40	<i>¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?</i>	
B41	<i>¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?</i>	
B42	<i>Las tareas que hace, ¿tiene sentido para usted?</i>	
B43	<i>Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?</i>	
B44	<i>¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?</i>	
B45	<i>¿Le gustaría quedarse en la empresa en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones laborales actuales?</i>	
B46	<i>¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?</i>	
B47	<i>¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?</i>	
B48	<i>¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?</i>	

Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

0= No estoy preocupado por esto / 1= Estoy un poco preocupado / 2= Estoy más o menos preocupado / 3= Estoy bastante preocupado / 4= Estoy muy preocupado

B49	<i>¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?</i>	
B50	<i>¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso que se quedara cesante?</i>	
B51	<i>¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, departamento o sección?</i>	
B52	<i>¿Está preocupado por si le cambian la tarea contra su voluntad?</i>	
B53	<i>¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días y horas)?</i>	
B54	<i>¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan salario variable, que le paguen en especies)?</i>	

B55	<i>¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?</i>	
B56	<i>¿Está preocupado por si no le ascienden?</i>	

Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que pueden suponer la realización de su actual trabajo.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B57	<i>¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?</i>	
B58	<i>¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?</i>	
B59	<i>¿Sabe exactamente que margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?</i>	
B60	<i>¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?</i>	
B61	<i>¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?</i>	
B62	<i>¿Sabe exactamente que se espera de usted en el trabajo?</i>	
B63	<i>¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?</i>	
B64	<i>¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?</i>	
B65	<i>¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?</i>	
B66	<i>¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?</i>	
B67	<i>¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?</i>	

Las siguientes preguntas se refieren a situaciones en las que se necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B68	<i>¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?</i>	
B69	<i>Su superior, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?</i>	
B70	<i>¿Recibe ayuda o apoyo de su superior directo?</i>	
B71	<i>¿Con que frecuencia habla con sus compañeros sobre cómo lleva a cabo su trabajo?</i>	
B72	<i>¿Con que frecuencia sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas de trabajo?</i>	
B73	<i>¿Con que frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeros?</i>	

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B74	<i>¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros de trabajo?</i>	
-----	---	--

B75	<i>Entre compañeros, ¿se ayudan en el trabajo?</i>	
B76	<i>En su trabajo, ¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?</i>	

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B77	<i>Sus jefes directos, ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación y capacitación)</i>	
B78	<i>Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?</i>	
B79	<i>Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?</i>	
B80	<i>Sus jefes directos, ¿Se comunican de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?</i>	
B81	<i>Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores estén a gusto en su trabajo?</i>	
B82	<i>Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?</i>	

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

0= Nunca / 1= Solo pocas veces / 2= Algunas veces / 3= Mayoría de veces / 4= Siempre

B83	<i>Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco</i>	
B84	<i>Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco</i>	
B85	<i>En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario</i>	
B86	<i>En mi trabajo me tratan injustamente</i>	
B87	<i>Si pienso en trabajo, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado</i>	

**DISTRIBUCIÓN DE DIMENSIONES Y SUB DIMENSIONES DE LA ESCALA SUSESO -
ISTAS 21**

Dimensiones y Sub dimensiones	
Exigencias psicológicas	Preguntas
Exigencias psicológicas cuantitativas	B1, B2, B3, B4,B5, B6, B7
Exigencias psicológicas cognitivas	B8, B9, B10, B11, B12, B13, B14, B15
Exigencias psicológicas emocionales	B16, B17
Exigencias psicológicas de esconder emociones	B18, B19
Exigencias psicológicas sensoriales	B20, B21, B22, B23

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Preguntas
Influencia	B24, B25, B26, B27, B28, B29, B30
Control sobre el tiempo de trabajo	B31, B32, B33, B34
Posibilidades de Desarrollo en el trabajo	B35, B36, B37, B38, B39, B40, B41
Sentido del trabajo	B42, B43, B44
Integración en la empresa	B45, B46, B47, B48

Apoyo social en la empresa y liderazgo	Preguntas
Claridad de rol	B59, B60, B61, B62
Conflicto de rol	B63, B64, B65, B66, B67
Calidad del liderazgo	B77, B78, B79, B80, B81, B82
Calidad de la relación con los superiores	B57, B58, B68, B69, B70
Calidad de la relación con los compañeros	B71, B72, B73, B74, B75, B76

Compensaciones	Preguntas
Estima	B83, B84, B85, B86, B87
Inseguridad respecto al contrato de trabajo	B49, B50, B54, B55, B56
Inseguridad respecto a las características	B51, B52, B53

Doble presencia	Preguntas
Preocupación por tareas domesticas	A5, A6
Carga de tareas domesticas	A3, A4

NIVELES Y PUNTOS DE CORTE DE LAS DIMENSIONES DE LA ESCALA SUSES0 -**ISTAS 21**

Dimensiones y Sub dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0 - 46,33	46,34 - 59,64	59,65 - 100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 - 28,56	28,57 - 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 - 59,37	59,38 - 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 - 24,99	25,00 - 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0 - 12,50	12,51 - 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 - 74,99	75,00 - 93,74	93,75 - 100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0 - 28,09	28,10 - 42,14	42,15 - 100
Influencia	0 - 39,28	39,29 - 57,12	57,13 - 100
Control sobre el tiempo de trabajo	0 - 24,99	25,00 - 50,00	50,01 - 100
Posibilidades de Desarrollo en el trabajo	0 - 17,84	17,85 - 35,69	35,70 - 100
Sentido del trabajo	0	0,01 - 16,66	16,67 - 100
Integración en la empresa	0 - 24,99	25,00 - 56,24	56,25 - 100
Apoyo social en la empresa y liderazgo	0 - 19,25	19,26 - 32,58	32,59 - 100
Claridad de rol	0	0,01 - 18,74	18,75 - 100
Conflicto de rol	0 - 14,99	15 - 35,00	35,01 - 100
Calidad del liderazgo	0 - 20,82	20,83 - 41,67	41,68 - 100
Calidad de la relación con los superiores	0 - 19,99	20,00 - 35,00	35,01 - 100
Calidad de la relación con los compañeros	0 - 12,49	12,50 - 29,77	29,78 - 100
Compensaciones	0 - 21,66	21,67 - 42,78	42,79 - 100
Estima	0 - 19,99	20,00 - 35,00	35,01 - 100
Inseguridad respecto al contrato de trabajo	0 - 20,00	20,01 - 49,99	50,00 - 100
Inseguridad respecto a las características	0 - 8,32	8,33 - 41,66	41,67 - 100
Doble presencia	0 - 18,75	18,76 - 37,50	37,51 - 100
Preocupación por tareas domesticas	0 - 12,50	12,51 - 37,50	37,51 - 100
Carga de tareas domesticas	0 - 12,50	12,51 - 37,50	37,51 - 100

Ficha Técnica del Inventario Burnout Measure (BM)

Nombre de la Prueba: Burnout Measure

Nombre del Autor: Pines A M, Aronson E (1988)

Objetivo de la Prueba: Diseñado originalmente como instrumento para medir el tedio, es replanteado conceptualmente y adaptado para medir el Burnout a través de la evaluación del agotamiento en entornos laborales.

Población: Profesionales tanto del campo de la ayuda y servicios como de otras actividades productivas.

Administración: Individual.

Duración: Variable (se sugiere a los participantes responder de forma espontánea).

Tipificación: Es una escala tipo Likert de 21 ítems con 07 opciones de respuesta: desde nunca (1) hasta siempre (7) que miden las tres dimensiones del Burnout. Los resultados se combinan en una puntuación única utilizada para definir Burnout.

Confiabilidad: Entre 0.91 y 0.93 obtenido para Alfa de Cronbach.

Validez: Obtenido a través de Análisis Factorial (Stout y Williams, 1993).

Condiciones de administración: Físicamente cómodos, sin interrupciones ni distractores, asimismo deben estar separados convenientemente para disminuir la tendencia a plagio.

BURNOUT INVENTORY (BM)

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados:

1= Nunca / 2= Pocas veces al año / 3= Una vez al mes o menos / 4= Algunas veces al mes / 5= Una vez por semana / 6= Algunas veces por semana / 7= Todos los días.

1	<i>Me encuentro cansado</i>	
2	<i>Estoy agotado físicamente</i>	
3	<i>Me encuentro destrozado</i>	
4	<i>Me siento sin fuerzas</i>	
5	<i>Me encuentro desgastado</i>	
6	<i>Me siento débil</i>	
7	<i>Me siento enérgico</i>	
8	<i>Me siento deprimido</i>	
9	<i>Estoy emocionalmente agotado</i>	
10	<i>Me siento quemado</i>	
11	<i>Me siento atrapado</i>	
12	<i>Estoy preocupado</i>	
13	<i>Me siento desesperado</i>	
14	<i>Me siento ansioso</i>	
15	<i>Soy feliz</i>	
16	<i>Soy infeliz</i>	
17	<i>Tengo un buen día</i>	
18	<i>Me siento inútil</i>	
19	<i>Me encuentro optimista</i>	
20	<i>Me siento desilusionado</i>	
21	<i>Me siento rechazado</i>	

DISTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT MEASURE (BM)

Dimensiones del Burnout	
Dimensiones	Preguntas
Agotamiento físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Agotamiento emocional	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Agotamiento mental	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

NIVELES Y PUNTOS DE CORTE DE LAS DIMENSIONES DEL BURNOUT

	Puntaje total
Bajo	07-17
Moderado	18-34
Alto	35-49

- Las dimensiones: Agotamiento físico, emocional y mental miden puntuaciones entre 07 y 49, de acuerdo a esa clasificación se consideran los niveles bajo, moderado y alto.

NIVELES Y PUNTOS DE CORTE DEL BURNOUT

	Puntaje total
Bajo	21-63
Moderado	64-105
Alto	106-147

- La puntuación en estas tres dimensiones se combina en una puntuación única que es la suma de los 21 ítems, de tal forma que se pueden alcanzar puntuaciones entre 21 y 147.