

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA



FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL
SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES
PORTUARIOS DEL CALLAO EN EL PERIODO
FEBRERO DE 2017

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER
PATRICIA MAGALY TUESTA ROLDAN

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
MÉDICO CIRUJANO

LIMA – PERÚ
2017

ASESOR
DR. WILLIAM FAJARDO ALFARO

AGRADECIMIENTO

A mi asesor que contribuyó con el avance y culminación de mi tesis, que aportó sus conocimientos necesarios para que éste trabajo de investigación se lleve a cabo.

DEDICATORIA

A Dios, por otorgarme la vitalidad necesaria para saber resolver los problemas y/o obstáculos de mi vida.

A mis padres, hermana quienes cada día han impulsado mi actuar a luchar por lograr cada meta trazada en mi vida, basándose siempre en fortalecer en mi persona, los valores del respeto, honestidad, humildad y ayuda al prójimo.

A mi pareja, quien siempre ha estado apoyando mi carrera profesional incondicionalmente.

RESUMEN

OBJETIVO: El presente estudio se planteó con el propósito de determinar los factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

METODOLOGÍA: Estudio observacional, descriptivo relacional, prospectivo y transversal. Participaron 167 trabajadores. El análisis de las variables cualitativas utilizó las frecuencias absolutas y relativas; y de las variables cuantitativas, las medidas de tendencia central y de dispersión. El análisis bivariado utilizó la prueba Chi-cuadrado con un nivel de confianza del 95%.

RESULTADOS: La edad promedio fue 40,8 años. El 95.8% presentó bajo Síndrome de Burnout. Se observó que las prácticas deportivas frecuentes ($p=0.011$), las relaciones interpersonales ($p=0.001$), salario adecuado ($p<0.001$) y ambiente laboral adecuado ($p=0.002$) se relaciona a un bajo desgaste emocional; en comparación a la mayor antigüedad ($p=0.016$), interferencia con la vida laboral ($p<0.001$) y la sobrecarga ($p<0.001$) que se relacionaron a un mayor desgaste emocional. El tiempo de desplazamiento \leq a 1 hora ($p=0.018$), el tipo de contrato ($p=0.037$) y el salario adecuado (0.004) se relacionó a bajo nivel de cinismo. Las relaciones interpersonales ($p=0.007$) y el reconocimiento laboral ($p=0.040$) se relacionaron a la eficacia en el trabajo.

CONCLUSIONES: El turno de trabajo y el salario son factores laborales relacionados significativamente al síndrome de Burnout global.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, desgaste emocional, cinismo, eficacia laboral.

ABSTRACT

OBJECTIVE: The present study was raised for the purpose of determining the social factors related to Burnout Syndrome in workers port of Callao in the period February 2017

METHODOLOGY: Study Observational, descriptive, relational prospective and transverse. They participated 167 workers In the analysis of the qualitative variables, the absolute and relative frequencies were used; and for quantitative variables, measures of central tendency and dispersion. In the bivariate analysis, the Chi-square test was used with a confidence level of 95%.

RESULTS: The average age was 40.8 years. 95.8% of the workers presented low level of Burnout syndrome. It was observed that frequent sports ($p=0.011$), interpersonal relationship ($p=0.001$), adequate salary ($p<0.001$) and adequate working environment ($p=0.002$) were associated with low emotional exhaustion; in contrast, great antiquity ($p=0.016$), interference with working life ($p<0.001$) and overload ($p<0.001$) were associated with greater emotional exhaustion. The displacement time \leq to 1 hour (0.018), the type of contract (0.037) and the adequate wage (0.004) was associated with a low level of cynicism. Interpersonal relationships ($p=0.007$) and job recognition ($p=0.040$) were associated with efficacy at work.

CONCLUSIONS: The work shift and the salary are labor factors significantly related to global Burnout syndrome.

KEYWORDS: Burnout syndrome, associated factors, emotional exhaustion, cynicism, work efficiency.

PRESENTACIÓN

En la actualidad, el trabajo o desarrollo laboral en cada una de las ocupaciones técnicos y/o profesionales requieren trabajar bajo presión, característica que incluso figura como uno de los requisitos para acceder a un tipo de trabajo, lo cual puede implicar la generación de estrés laboral en el trabajador, si en el desarrollo de sus actividades no encuentra la forma de afrontar los problemas laborales y al no ser bien llevado puede generar un estrés emocional crónico o también llamado Síndrome de Burnout lo cual desencadena en cansancio, físico, emocional y menor eficacia en el trabajo.

El Síndrome de Burnout puede generar la sintomatología siguiente: sentimiento de agotamiento, fracaso, e impotencia, dolor de cabeza, nerviosismo, insomnio, taquicardia, comportamientos agresivos, absentismo laboral, lo cual puede conllevar que los trabajadores que tienen este síndrome se refugien en el abuso de psicofármacos, alcohol, drogas e incluso podría desencadenar en cuadros depresivos, psicosis e incluso el suicidio.

En tal sentido, se ha considerado relevante determinar los factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en los trabajadores del Puerto del Callao, en mérito, al ritmo de trabajo, horarios rotativos, los riesgos propios del desarrollo de sus actividades laborales con la finalidad de proponer medidas de prevención y recomendar las acciones pertinentes para mejorar el desarrollo laboral de los trabajadores portuarios.

ÍNDICE

CARATULA.....	I
ASESOR.....	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
RESUMEN.....	V
ABSTRACT.....	VI
PRESENTACIÓN.....	VII
ÍNDICE.....	VIII
LISTA DE TABLAS	X
LISTA DE GRÁFICOS.....	XI
LISTA DE ANEXOS.....	XII
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.3 Justificación	3
1.4 Objetivos.....	5
1.4.1 General.....	5
1.4.2 Específicos	5
1.5 Propósito.....	5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes bibliográficos	6
2.2. Base teórica	10
2.3. Hipótesis	14
2.4. Variables	15
2.5. Definición Operacional de Términos.....	15
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
3.1. Tipo de estudio	17
3.2. Área de Estudio	17
3.3 Población y Muestra	18
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
3.5 Diseño de recolección de datos	20
3.6 Procesamiento y análisis de datos.....	21
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	22
4.1. Resultados	22
4.2. Discusión	40
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	43
5.1 Conclusiones	43
5.2 Recomendaciones	44
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	45
ANEXOS.....	49

LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Factores laborales relacionados al síndrome de Burnout	22
Tabla 2: Características Generales	25
Tabla 3: Síndrome de Burnout.....	26
Tabla 4: Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	26
Tabla 5: Factores sociodemográficos relacionados al síndrome de Burnout global	27
Tabla 6: Factores Sociodemográficos relacionados al síndrome de Burnout	28
Tabla 7: Factores laborales relacionados al síndrome de Burnout en su dimensión desgaste emocional	30
Tabla 8: Factores sociodemográficos relacionados al síndrome de burnout en su dimensión cinismo.....	32
Tabla 9: Factores laborales relacionados al síndrome de burnout en su dimensión cinismo	34
Tabla 10: Factores Sociodemográficos relacionados al síndrome de burnout en su dimensión Eficacia laboral.....	36
Tabla 11: Factores laborales relacionados al síndrome de burnout en su dimensión eficacia laboral.....	37

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Turno de trabajo	24
Gráfico 2: Salario adecuado relacionado al burnout	24
Gráfico 3: Edad	25
Gráfico 4: Deporte frecuente	29
Gráfico 5: Prácticas deportivas frecuentes	33
Gráfico 6: Tiempo de Desplazamiento.....	33
Gráfico 7: Tipo de contrato	35
Gráfico 8: Salario adecuado relacionado al cinismo	35
Gráfico 9: Relaciones interpersonales	38
Gráfico10: Reconocimiento laboral	39

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables	50
Anexo 2: Instrumento	52
Anexo 3: Validez de Instrumento	54
Anexo 4: Confiabilidad	55
Anexo 5: Matriz de consistencia	57
Anexo 6: Consentimiento Informado	58

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El trabajo es una función necesaria en la existencia de los seres humanos para satisfacer necesidades económicas y sociales, sin embargo, en el mundo globalizado con cambios recurrentes el trabajador está expuesto a presiones y cambios laborales constantes, que pueden generar problemas psicosociales que afecten la salud del trabajador.

Uno de los problemas psicosociales es el Burnout que es aquel que manifiesta un efecto de fatiga, cinismo, debilitación y extenuación de eficacia profesional ⁽¹⁾.

La Organización Mundial de la Salud reveló una investigación «Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud», donde señala que el Burnout es una respuesta al estrés emocional crónico ⁽²⁾.

Concordante a ello, la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales realizada en Colombia en el año 2007, establece que la exposición a agentes de riesgo psicosocial es el componente que perjudica a los trabajadores, “sobrepasando aun a los ergonómicos; siendo la ocupación de atención al público y el trabajo monótono y repetitivo las que establecen los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados ⁽³⁾.

Asimismo, en diciembre del 2010, en Alemania, encuentran una evidencia donde concluyen mediante un sondeo que se realizó en el Instituto de Investigaciones de opinión (TNS Emnid), en la que proyectan que el 12,5% de todos los empleados de ese país se encuentran oprimidos en su lugar de trabajo⁽³⁾ Por otro lado, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el empleo, posicionó al estrés como el segundo problema relacionado con la actividad laboral, perjudicando al 22% de los empleadores, específicamente en España existen cifras reportadas por el Ministerio de Trabajo e

Inmigración a través de una encuesta, se notifica que el 55.1% de los participantes reflejaron niveles medio-altos de estrés.

En Estados Unidos, según el informe de National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), se encontró que el 28 % y 40 % de los empleados les resulta estresante su trabajo ⁽⁴⁾.

En el Perú, en el “Informe Técnico acerca de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Lima Metropolitana” elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el apoyo del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo , reportó que en el año 2014, el 15.2%, de una población limeña de trabajadores presentaba estrés laboral leve y moderado, esto se presentó asociado a un inadecuado centro de trabajo, abandono en la organización, conflicto y ambigüedad en diferentes roles, monotonía y trabajos repetitivos, ocasionando un esfuerzo físico y emocional, entre otros factores de riesgo psicosocial ⁽⁵⁾.

Por su lado, Meliá Navarro, maestro en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia en un estudio realizado, encontró que el 80% de los accidentes laborales la principal razón es el comportamiento humano”. Encontrando que las empresas eluden el papel del comportamiento, en el momento de instaurar un programa de previsión de riesgos ⁽⁶⁾.

En tal sentido, se ha considerado relevante determinar los factores sociolaborales que pueden generar la existencia del burnout en los empleados operativos del Puerto del Callao, en mérito, a haber verificado el ritmo del trabajo (horarios rotativos incluso horarios de madrugada) y la inseguridad gremial que pueden estar comprometidos y que podría generar un trastorno si no es bien conducido por el trabajador y/o la organización en la cual realiza sus actividades laborales.

Por ello, la actual investigación pretende dar contestación a la siguiente interrogante

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, las actividades laborales de los trabajadores de las distintas ocupaciones técnicas y/o profesionales se encuentran supeditados a cambios constantes debido a los avances tecnológicos, a las nuevas necesidades de las organizaciones; ello conlleva un alto nivel de competitividad y adaptación a nuevas situaciones; lo cual puede implicar la generación de angustias, preocupaciones que puede desencadenar estrés. Este síndrome va a afectar a los empleados de distintas áreas originando un desenlace negativo para su vida física y mental. Asimismo, implica un daño a nivel personal, social y económico del trabajador hacia sí mismo y hacia la organización en la cual labora.

Desde un enfoque teórico-práctico, existe una necesidad de información sobre los factores relacionados a este síndrome, para prevenir su ocurrencia y para establecer las estrategias más apropiadas cuando este se presente en los trabajadores de la organización. La finalidad primordial es proteger la salud de los trabajadores del Puerto del Callao y adicionalmente, aportar beneficios en términos de reducción de ausentismo laboral, mejoras en términos de productividad y de calidad.

Además, la presente investigación está sustentada en la normatividad peruana e internacional, según se detalla a continuación: La normatividad peruana prevé la protección a la salud en el artículo 9 de la Constitución del Perú, indicando lo siguiente: *“El gobierno decreta la política nacional de salud...”*⁽⁷⁾.

Concordante con ello, el artículo 59 del mismo cuerpo normativo, que indica lo siguiente: *“El gobierno innova la producción de riqueza y respalda la*

libertad de trabajo... El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud..."⁽⁸⁾. Por otro lado, el artículo 56 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 27983), indica lo siguiente: que el empleador prevé que la *“exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo no generen daños en la salud de los trabajadores”*, lo cual es concordante con el Noveno Principio del Título Preliminar del mismo cuerpo normativo que establece el Principio de Protección que expresa lo siguiente: *“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua”*⁽⁹⁾.

Asimismo, el artículo 103 del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-2012-TR establece lo siguiente: De conformidad con el artículo 56 de la Ley N°. 29783, se considera que *“existe exposición a los riesgos psicosociales cuando se perjudica la salud de los trabajadores, causando estrés y, a largo plazo, una serie de sintomatologías clínicas como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esquelético, mentales, entre otras”*⁽¹⁰⁾.

Además, el artículo 36 del Octavo Título sobre Organización del Trabajo señala lo siguiente: *“La organización del trabajo debe ser adecuada a las características físicas y mentales de los trabajadores y la naturaleza del trabajo que se esté realizando”*⁽¹¹⁾.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. GENERAL

Determinar los factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

1.4.2. ESPECÍFICOS

- Determinar los factores sociolaborales relacionados al desgaste emocional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.
- Determinar los factores sociolaborales relacionados al cinismo en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.
- Determinar los factores sociolaborales relacionados a la eficacia profesional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

1.5. PROPÓSITO

Determinar los factores que pudiesen generar el síndrome de burnout en personal operativo en el Puerto del Callao. Ante esta problemática establecer los servicios de salud necesarios que permitan un diagnóstico oportuno, con la finalidad de implementar en el Puerto del Callao y promover planes de prevención que logren un mejor clima laboral para los trabajadores que conlleve el desempeño eficiente y satisfactorio.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES BIBLIOGRÁFICOS

Antecedentes Internacionales

Valencia Y., el año 2016 en Colombia desarrollo un estudio denominado “Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgos psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016”, con la finalidad de determinar la relación entre el SQT y los factores riesgo psicosociales extralaborales en los guardas de seguridad del sector portuario. El método del estudio fue descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra de 93 guardas (hombres) por lo cual se realizó el cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y el cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral de la batería para el riesgo psicosocial. Los resultados encontrados indicaron que existe correlación altamente significativa ($p=0.000$) entre el SQT y los riesgos psicosociales extralaborales. Concluyó entonces que existe una importante mediación de los factores extralaborales en psicopatologías como el SQT ⁽¹²⁾.

Aranda C., et al., en México el año 2013, realizaron un estudio titulado “Factores psicosociales y síndrome de Burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México”, con la finalidad de buscar una relación entre ambas. El método del estudio fue descriptivo y transversal desarrollado en cinco empresas, que agruparon a una población total de 122 trabajadores, a quienes se les aplicó la escala de identificación de factores psicosociales. Los resultados identificaron que la población de trabajadores de la masa tenía una media de edad de 29,1 años, en cuanto al estado civil, el 39,3% (48 personas) eran solteros y los casados, el 36,1% (44). En el nivel escolar, el 40,5% (49 trabajadores) cursó la secundaria; el 23,1%, primaria, y el 20,7% (25 trabajadores), la preparatoria.

Respecto a la escala de MBI, la prevalencia del síndrome fue del 79,8%, mientras que, por dimensiones, el agotamiento emocional mostró una prevalencia del 42% (50 empleados); la baja realización personal en el trabajo, el 64,7%, y la despersonalización, el 27,7%. Concluyeron entonces que fueron diferentes las variables que se comportaron como factor de riesgo; en específico, la del área del sistema de trabajo con el agotamiento emocional⁽¹³⁾.

Hernández G., et al., realizaron el 2011, una investigación denominada “Posibles Indicadores del Síndrome de Burnout, en 18 operarios de una distribuidora de GLP (Gas Licuado de Petróleo) de la ciudad de Armenia”. Para ello, se realizó una investigación de tipo cuantitativo y descriptivo. Para cuantificar el síndrome, se aplicó el MBI (Maslach y Jackson, 1981), donde se hallaron dimensiones como: agotamiento emocional 28% (alto), despersonalización 22% (alto) y falta de realización personal 11% (bajo), los resultados indicaron un nivel medio de Burnout. Al mismo tiempo, se estudió la relación de las variables edad, sexo, estado civil, número de hijos y nivel educativo con las tres dimensiones del Burnout. Donde solo se halló significancia estadística entre síndrome de Burnout y las variables de estado civil 50% y número de hijos 66,6%⁽¹⁴⁾.

Dávila H. publicó el 2011, una investigación denominada “Clima organizacional y Síndrome de Burnout en una empresa mediana de manufactura”. La presente investigación tuvo como objetivo estudiar la relación entre el Clima Organizacional y el Síndrome de Burnout en una empresa mediana de manufactura. Es un estudio transversal, descriptivo y correlacional. La muestra estuvo constituida por 108 participantes, de los cuales, 23 eran hombres y 85 mujeres, a quienes se les administró un cuestionario de Clima Organizacional y el MBI-GS. El cuestionario de Clima Organizacional considera cuatro dimensiones: naturaleza del trabajo, grupo de trabajo, estimulación moral y material, y condiciones del lugar de trabajo.

El MBI-GS evalúa tres dimensiones (agotamiento emocional, cinismo y baja realización en su trabajo). Para analizar los datos se utilizaron estadísticas descriptivas y el coeficiente de correlación de Spearman. En términos generales, los resultados muestran una tasa media y baja de presencia del Burnout y asociaciones significativas de esta variable con el Clima Organizacional y con factores sociodemográficos ⁽¹⁵⁾.

Navas M., et al., publicaron en España en el 2014 el estudio “Síndrome de Burnout en personal administrativo de una empresa pública de dragado” cuyo objetivo fue conocer los niveles de agotamiento en el personal administrativo de una empresa para esto se realizó un estudio descriptivo, de campo, transversal no experimental donde se utilizó a 96 trabajadores como muestra, como principales resultados se obtuvo que con un 44.3% de las trabajadoras tenían agotamiento emocional entre moderado y alto y para los varones en un 34.2%, las mujeres tuvieron el 24.5% de casos de burnout en comparación de los varones con un 17.1%, por todo ello se concluyó que en la empresa de estudio el nivel de burnout es moderado ⁽¹⁶⁾.

Madero J., et al., publicaron en México en el 2013 el estudio “Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México” cuyo objetivo fue saber cuáles eran las variables sociales y económicas relacionadas con el síndrome de Burnout para ello se utilizó 66 trabajadores administrativos para ello se realizó un estudio correlacional, cuantitativo, no experimental y transversal, como principales resultados se obtuvo que la edad media era de 39 años, se estudió a los varones en un 80%, el 31.4% tenían estudios de posgrado y el 36.3% no estaban casados, el 37.9% de los trabajadores no tenían agotamiento emocional, el 50% de los trabajadores desarrollaban sentimientos negativos hacia compañeros de labores, 39.4% de los trabajadores tenían una visión negativa a su desempeño propio por todo ello se concluyó que la presión

que los trabajadores sienten en sus labores está relacionada mayormente al estrés de cada persona ⁽¹⁷⁾.

Antecedentes Nacionales

López M., et al., en el año 2014 en Lima realizaron un estudio sobre los “Factores de Riesgo Psicosocial y *Burnout* en Población Económicamente Activa de Lima, Perú”, con el objetivo de determinar la prevalencia del burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima. El estudio contó con 339 trabajadores en quienes aplicaron el cuestionario Inventory General Survey (MBI-GS). Los resultados que obtuvieron indicaron que la prevalencia de *burnout* fue muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22%), asociado con 4 diferentes factores de riesgo psicosocial. El mayor factor de riesgo lo representan las exigencias laborales ($p < 0,004$) y ($OR = 6,979$) con la dimensión cinismo de *burnout*. ⁽¹⁸⁾.

Arias et al., en el año 2015 publicó la investigación “Síndrome de Burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa” donde se exponen los resultados del estudio de las manifestaciones del síndrome de Burnout en una muestra de 58 supervisores de seguridad industrial (54,3% varones y 46,6% mujeres) con un rango de edad de 22 a 58 años. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach forma general y se encontró que el 87% de los supervisores evaluados presentan niveles moderados de Burnout; además, la baja realización personal tiene mayor grado de severidad de las tres dimensiones del síndrome. El tiempo de servicio se relaciona con el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que la edad se relaciona con la baja realización personal. Las mujeres se encuentran más afectadas por el síndrome, pero las diferencias con los varones no son significativas ⁽¹⁹⁾.

2.2 BASE TEÓRICA

2.2.1 Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout es un fenómeno que empezó a ser investigado a principios de la década de los 70's. Para entonces, se inició una profunda transformación del mundo del trabajo, debido básicamente al desarrollo de las nuevas tecnologías, cambios organizacionales y gerenciales, la precarización del trabajo, el aumento del desempleo, la intensificación de la explotación de los trabajadores mediante nuevos procesos de trabajo más flexibles que requieren un mayor grado de especialización, entre otros aspectos. Estos procesos han dado lugar a que emerjan nuevos factores de riesgo psicosociales que afectan la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores que van a repercutir en la vida psíquica de la persona, dando lugar, a problemáticas como el síndrome de Burnout, el cual se ha convertido en un fenómeno de interés general en la sociedad actual ⁽²⁰⁾.

Síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981) lo definen como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y reducción en la realización personal que se refiere al declive en los sentimientos de la competencia y de los buenos resultados en el propio trabajo. ⁽²¹⁾.

En la actualidad no existe una definición única y universalmente aceptada sobre Burnout, pero se acepta la definición como una respuesta al estrés laboral crónico con consecuencias negativas a nivel individual y organizacional, cuya presentación se da cuando los individuos no cuentan con estrategias de afrontamientos funcionales para la superación de sus cargas. Comprende además una experiencia subjetiva en la que sentimientos, emociones y cogniciones de carácter negativo interactúan generando reacciones psicológicas y fisiológicas nocivas para los individuos y su desempeño laboral ⁽²²⁾.

Por otro lado, el Burnout no es una dificultad de las personas, sino resultado del ambiente social en el cual trabajan y que es la estructura y el funcionamiento del lugar de trabajo el que delimita la forma en la cual las personas interactúan y realizan sus trabajos. Cuando se presentan unas condiciones laborales en las cuales no se reconoce el lado humano del trabajo, se genera una brecha muy amplia entre la naturaleza del trabajo y la de las personas, lo cual ocasiona un mayor riesgo de desarrollo del Burnout ⁽²³⁾.

Causas de Burnout

La causa más común del síndrome se caracteriza por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos. El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración), como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros). ⁽²⁴⁾.

Existe diversos factores que puede ocasionar dicho síndrome entre ellos podemos encontrar los siguientes:

A nivel cognitivo:

- Existencia de factores organizacionales que dificultan la realización de la labor del trabajador, como ausencia sostenida de recursos.
- Nivel de alineamiento entre los objetivos y valores del trabajador con los de la organización. Si sostenidamente no se logran los objetivos, por ejemplo por ser estos no realistas, se generan sentimientos de frustración en la persona que pueden ser el asidero para el desarrollo del síndrome.

- Falsas expectativas del trabajador no cumplidas en la realidad de la labor. Esta situación puede llevar a aumentar niveles de estrés y frustración para la persona, haciéndolo candidato al síndrome en etapas posteriores.
- Bajos niveles de desafío, autonomía, control y retroalimentación sobre resultados, así como apoyo social de compañeros que permitan finalmente desarrollar en el trabajador un sentimiento de éxito profesional y la noción de autoeficacia percibida.

Síntomas y consecuencias

Las consecuencias negativas para la salud del síndrome de desgaste profesional incluyen afecciones psicológicas, depresión, ansiedad y frustración, al igual que trastornos psicosomáticos, entre otras complicaciones. El síndrome de desgaste profesional, igualmente, se ha relacionado con activación neuroendocrina del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal y, en consecuencia, aumenta las probabilidades de desarrollar enfermedades cardiovasculares, síndromes metabólicos, trastornos del sueño y conductas poco saludables, como el consumo de sustancias o el sedentarismo. Puede afectar a las organizaciones, con problemas como ausentismo, rotación, costos del sistema de salud, baja productividad, falta de motivación y actitudes negativas hacia los clientes o personal de servicio (25).

Cuestionario de Maslach

(Síndrome de Burnout), es definido como al estrés laboral excesivo. Los cambios que han ocurrido en el entorno socioeconómico y en el mercado laboral han colaborado de forma significativa en el desarrollo y a la extensión de dicho síndrome que a su vez se ha conceptualizado como un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan en trato directo con personas, o cuyo objeto de trabajo son las personas, como por ejemplo los trabajadores de los sectores de salud, educación, seguridad, servicios

sociales, entre otros. Es por eso que se elaboró el Maslach Burnout Inventory en su traslación para los profesionales de “servicios humanos” (MB1-HSS); y lo catalogaron como un síndrome característico por la aparición de baja realización personal en el trabajo, alto agotamiento emocional y alta despersonalización ⁽²⁶⁾.

Por otro lado, existía la necesidad de un cuestionario dirigido especialmente a los trabajadores que no tengan contacto directo con personas, por lo que Schaufeli, Leiter, Maslach, y Jackson realizaron una escala que proporciona justipreciar el síndrome en cualquier tipo de trabajadores, así a diversificar del MBI-HSS los ítems del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) que no sea solamente a las personas destinadas del trabajo, sino que posean una naturaleza más general y no es exclusiva solo para profesionales de servicios ⁽²⁷⁾.

Al evaluar, el Síndrome de Burnout mediante el MBI-GS se examina la relación de una persona con su trabajo, en tal sentido se coloca una constante entre el compromiso de trabajar y dicho síndrome. El compromiso con el trabajo consiste en realizar su trabajo de forma constante y satisfactoria. En cambio, el (SQT) es comprendido como un estado de cansancio donde el trabajador no muestra interés en realizar sus actividades diariamente ⁽²⁸⁾.

Dimensiones del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS)

El MBI-GS mantiene la estructura tridimensional del MBI-HSS, aunque sólo consta de 16 ítems y estos se dividen en tres dimensiones que son: Eficacia profesional (6 ítems), Agotamiento (5 ítems) y Cinismo (5 ítems). La sub escala de Eficacia profesional es semejante a la de Realización personal en el trabajo del MBI-HSS, pero recauda aspectos sociales y no sociales del trabajo, y se centra más en las expectativas de éxito del sujeto.

- **Agotamiento:** define los aspectos emocionales acerca de los que reciben en el trabajo. Incluyen sensación de agotamiento, de estar exhausto al final de la jornada, cansancio, fatiga, tensión de origen emocional, pero que se manifiesta en forma de una falta de energía para realizar la actividad
- **Cinismo:** refleja la actitud de indiferencia, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo y el valor y significación que se le pueda conceder. Asimismo representa una actitud defensiva ante las agotadoras demandas provenientes del trabajo, y se manifiesta en forma de pérdida del interés laboral, del entusiasmo y cuestionamiento de la valía de la labor que se realiza.
- **Eficacia profesional:** relacionada con las expectativas que se tienen en relación con la profesión que se desempeña, y se expresa en las creencias del sujeto sobre su capacidad de trabajo, su contribución eficaz en la organización laboral, de haber realizado cosas que realmente valen la pena y de realización profesional ⁽²⁹⁾ .

2.3 HIPÓTESIS

Hipótesis general

Hipótesis de investigación (Hi)

Existen factores sociolaborales relacionados al Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Hipótesis Nula (Ho)

No existen factores sociolaborales relacionados al Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Hipótesis específica

- Existen factores sociolaborales relacionados al desgaste emocional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

- Existen factores sociolaborales relacionados al cinismo en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.
- Existen factores sociolaborales relacionados a la eficacia profesional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.
- Entre los factores sociolaborales incluidos en el estudio se encuentra: edad, sexo, estado civil, práctica deportiva, tiempo de antigüedad en la empresa, en el puesto de trabajo, horas de trabajo, tipo de contrato, entre otras.

2.4 VARIABLES

Dependientes o principal

Síndrome de Burnout

Independientes o secundarias

Factores sociolaborales

2.5 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE TÉRMINOS

Agotamiento: abatimiento, consunción, extenuación, consumición al terminar el turno del trabajo ⁽³⁰⁾.

Cinismo: refleja la actitud de indiferencia, ante el propio trabajo, proccadidad y el poco significado del valor del mismo ⁽³⁰⁾.

Eficacia profesional: actitud, efectividad, energía y capacidad para desempeñarse en su profesión ⁽³⁰⁾.

Factor relacionado: Es cualquier circunstancia, agente, elemento, relacionado a poder desencadenar una lesión ⁽³⁰⁾.

Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS): Es aplicado a profesiones no asistenciales donde se aplican las sub escalas dándose a conocer el Burnout ⁽³¹⁾.

Síndrome de Burnout: desencadenada por el estrés excesivo en el trabajo que con el tiempo se acumula ocasionando consecuencias negativas en el sujeto y a las personas de su entorno , que se ve afectado en diferentes clases de trabajadores , tanto a nivel profesional, voluntario o doméstico, ya sea en un trato directo con colectivos de usuarios, o enfermos de gran dependencia, o alumnos conflictivos ⁽³²⁾.

Trabajador portuario: persona perteneciente o relativa al puerto de mar, que tiene un trabajo retribuido ⁽³³⁾.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE ESTUDIO

El presente estudio fue observacional o no experimental, analítica, prospectiva y transversal.

De acuerdo al grado de manipulación de las variables, la investigación fue *observacional*, debido a que el investigador se limitó a presenciar, calcular y comparar determinadas variables en los sujetos ⁽³⁴⁾.

- De acuerdo al propósito de estudio, la investigación fue descriptivo relacional, tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.
- De acuerdo al momento de medición de las variables, la investigación fue *prospectiva*, debido a que el inicio del estudio fue anterior a los hechos estudiados, de modo que los datos se recogen a medida que van sucediendo ⁽³⁴⁾.
- De acuerdo al número de mediciones, la investigación fue *transversal*, debido a que los datos de cada sujeto representan las mediciones de un solo momento del tiempo ⁽³⁴⁾.

El método utilizado en el estudio fue hipotético – deductivo, ya que partiendo de la observación de un fenómeno, se crearon hipótesis que intentaron explicar ese fenómeno y luego se realizó una verificación o comprobación.

3.2 ÁREA DE ESTUDIO

Empresa APM Terminals Callao

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población: 615 trabajadores portuarios de la empresa APM Terminals Callao en el periodo febrero de 2017.

Unidad de estudio: trabajador portuario de la empresa APM Terminals Callao en el periodo febrero de 2017.

Muestra: De acuerdo a la empresa APM Terminals Callao cuenta con aproximadamente 615 trabajadores. Para obtener el tamaño de muestra se empleó la fórmula para población finita con una precisión de 5%, obteniendo un tamaño muestral de 167 trabajadores, los cuales cumplen con los criterios de inclusión y ninguno de exclusión para ser consideradas en la siguiente investigación

Para calcular la muestra con población finita se empleó la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Tamaño de Población:	N=615
Nivel de Confianza (95%):	Z α =1.96
Proporción a favor:	p=0.19
Proporción en contra:	q=0.81
Error de precisión:	d=0.051

Al reemplazar n= 167 trabajadores

Muestreo: se realizó mediante un muestreo probabilístico por lo cual utilizaron la técnica el muestreo aleatorio simple.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Trabajador portuario de ambos sexos.

- Trabajador portuario que a través de un consentimiento informado aceptó participar en el estudio

Criterios de exclusión

- Trabajador portuario que cuenta con licencia por enfermedad o embarazo durante el periodo de estudio.
- Trabajador portuario con algún impedimento para completar los cuestionarios de la investigación.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica

La técnica fue la encuesta y la recopilación de información fue en las instalaciones de la empresa APM Terminals Callao, previamente se pidió la firma del consentimiento informado de los trabajadores.

Instrumento

El instrumento estuvo compuesto por 3 partes:

Parte I: Corresponde a los factores sociodemográficos, compuesto por 6 ítems la edad, el sexo y estado civil, el número de personas con quienes vive, si realizó prácticas deportivas y cuál es el tiempo de desplazamiento a su centro laboral.

Parte II. Factores laborales, conformado por 11 ítems entre preguntas dicotómicas y abiertas, las cuales fueron: cuánto tiempo tiene laborando en la empresa, cuánto tiempo viene trabajando en su puesto, turno de trabajo, horas de trabajo, a la semana, entre otras.

Parte III. Para evaluar el síndrome de burnout en los trabajadores, se realizó el cuestionario Malsach Burnout Inventory General Survey, tomando en cuenta la revisión de los antecedentes y marco teórico. Para ello se elaboró 16 preguntas en escala Likert, donde va de 0 a 6, siendo 0 la

opción nunca y 6 como diariamente. Asimismo, fue constituida por 3 dimensiones, los cuales son desgaste emocional (5 ítems), cinismo (5 ítems) y eficacia laboral (6 ítems).

Para medir el síndrome de Burnout se estableció los puntajes recurriendo a los percentiles 50 y 75 de la escala de forma global y por dimensión, los cuales se observan en la siguiente tabla:

Niveles	Desgaste emocional	Cinismo	Eficacia Laboral	Síndrome de Burnout
Bajo	0-14	0-14	0-17	0-47
Medio	15-23	15-23	18-27	48-71
Alto	23-30	23-30	28-36	72-96

Validez del instrumento

El instrumento fue sometido a juicio de 3 expertos, es decir, se evaluó la concordancia entre las opiniones de los expertos respecto a las preguntas, para ello se utilizó la prueba binominal (anexo 3). Posteriormente se realizó una prueba piloto donde se evaluó la confiabilidad del instrumento, para ello se empleó el Alpha de Cronbach obteniendo 88% de confiabilidad (anexo 4).

3.5 DISEÑO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el proceso de recolección de datos se realizaron los siguientes pasos:

- Primero, se procedió a solicitar permiso a la empresa APM Terminals Callao, para entrevistar a sus trabajadores.
- Segundo, se buscó a los trabajadores que aceptaron participar del estudio, quienes cumplían todos los criterios de inclusión y ninguno de exclusión.
- Tercero, a los trabajadores seleccionados se les suministro la hoja del consentimiento informado para que la firmaran si estaban de acuerdo en participar del estudio.

- Cuarto, a los trabajadores que aceptaron participar se les proporcionó el cuestionario para que respondieran a las preguntas.
- Quinto, se guardaron las encuestas para su posterior análisis.

3.6 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se tuvo que elaborar una base de datos con el programa estadístico SPSS versión 23, verificando la calidad de los datos y estructura de acuerdo a la operacionalización de variables del estudio.

Además, las gráficas fueron realizadas por el programa estadístico Microsoft Excel 2013, donde utilizamos las herramientas graficas: diagrama de barras y diagrama circular.

Análisis de resultados

Está compuesto por el análisis estadístico descriptivo y bivariado conforme a los objetivos de la investigación.

Análisis univariado

Se realizó mediante un análisis descriptivo de las variables cualitativas que se obtuvo mediante (porcentajes); a comparación de las variables cuantitativas se empleó (promedios) y dispersión.

Análisis bivariado

Para establecer los factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao se empleó la prueba Chi-cuadrado que obtuvo una significancia del 5.0% considerando poco importante un $p < 0.05$.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1 RESULTADOS

La muestra estudiada presenta las siguientes características. En el presente estudio participaron un total de 167 trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. Las siguientes tablas y gráficos permiten reconocer las características de los trabajadores, así como los factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout.

Tabla 1. Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores laborales	Síndrome de Burnout				p*
	Bajo		Medio		
	N	%	N	%	
Antigüedad en la empresa					
< 5 años	62	38,8%	4	57,1%	0,513
5 - 10 años	83	51,9%	3	42,9%	
> 10 años	15	9,4%	0	0,0%	
Antigüedad en el puesto de trabajo					
< 5 años	39	26,0%	2	28,6%	0,367
5 - 10 años	33	22,0%	3	42,9%	
> 10 años	78	52,0%	2	28,6%	
Turno de trabajo					
Mañana	15	9,4%	0	0,0%	0,011
Tarde	2	1,3%	0	0,0%	
Noche	1	,6%	1	14,3%	
Rotativo	142	88,8%	6	85,7%	
Horas de trabajo a la semana					
< 35 horas semanales	10	6,7%	0	0,0%	0,771
35 - 45 horas semanales	43	28,9%	2	28,6%	
Más de 45 horas semanales	96	64,4%	5	71,4%	
Tipo de contrato					
En planilla	72	46,5%	5	71,4%	0,314
Recibo por honorarios	16	10,3%	1	14,3%	
Otro	67	43,2%	1	14,3%	
Relaciones interpersonales					
Sí	150	93,8%	6	85,7%	0,402
No	10	6,3%	1	14,3%	
Salario adecuado					
Sí	95	59,4%	1	14,3%	0,018
No	65	40,6%	6	85,7%	
Ambiente laboral adecuado					
Sí	114	71,3%	3	42,9%	0,108
No	46	28,8%	4	57,1%	

Interferencia con vida laboral					
Sí	59	36,9%	5	71,4%	0,066
No	101	63,1%	2	28,6%	
Trabajos adicionales					
Sí	51	31,9%	2	28,6%	0,854
No	109	68,1%	5	71,4%	
Sobrecarga de trabajo					
Sí	56	35,0%	5	71,4%	0,050
No	104	65,0%	2	28,6%	
Reconocimiento laboral					
Sí	47	29,4%	2	28,6%	0,964
No	113	70,6%	5	71,4%	
Total	160	100,0%	7	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado

Interpretación:

La tabla 1 muestra que respecto a todos los factores laborales evaluados, el turno de trabajo se relaciona significativamente ($p=0.011$) al bajo síndrome de Burnout. Se observa que el 88.8% y el 85.7% de los de bajo y medio nivel del síndrome presentaron turno de trabajo rotativo. (Ver gráfico 1)

Así mismo, el salario adecuado se asocia significativamente ($p=0.018$) al bajo nivel del Síndrome de Burnout, se observa que el 59.4% de los de bajo síndrome poseen salario adecuado, en cambio, el 85.7% de los de medio síndrome no poseen salario adecuado. (Ver gráfico 2)

Los demás factores laborales no se relacionaron al Síndrome de Burnout, dado que presentaron valor $p > 0.05$ en la prueba Chi-cuadrado.

Gráfico 1. Turno de trabajo como factor relacionado al Síndrome de Burnout en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

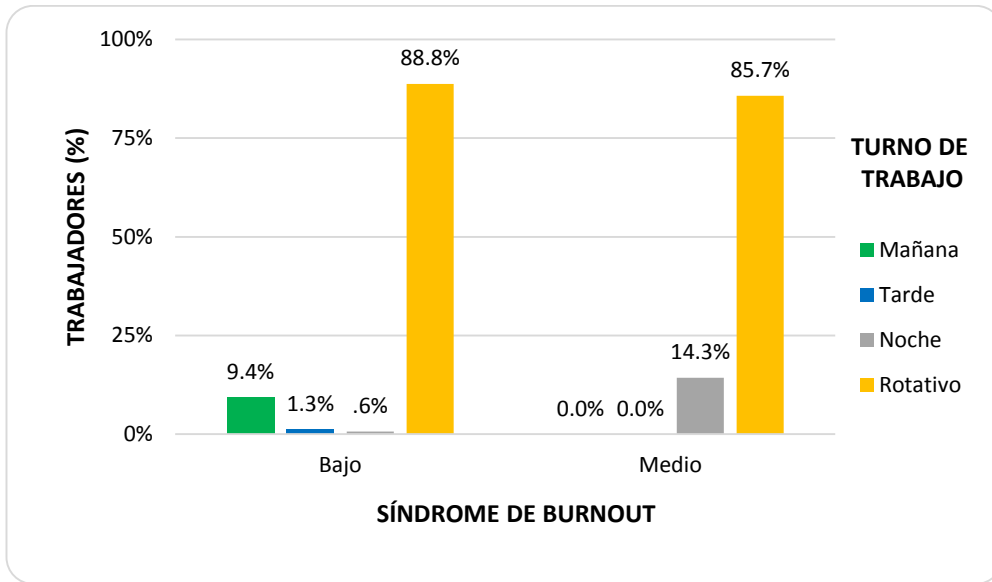


Gráfico 2. Salario adecuado como factor relacionado al Síndrome de Burnout en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

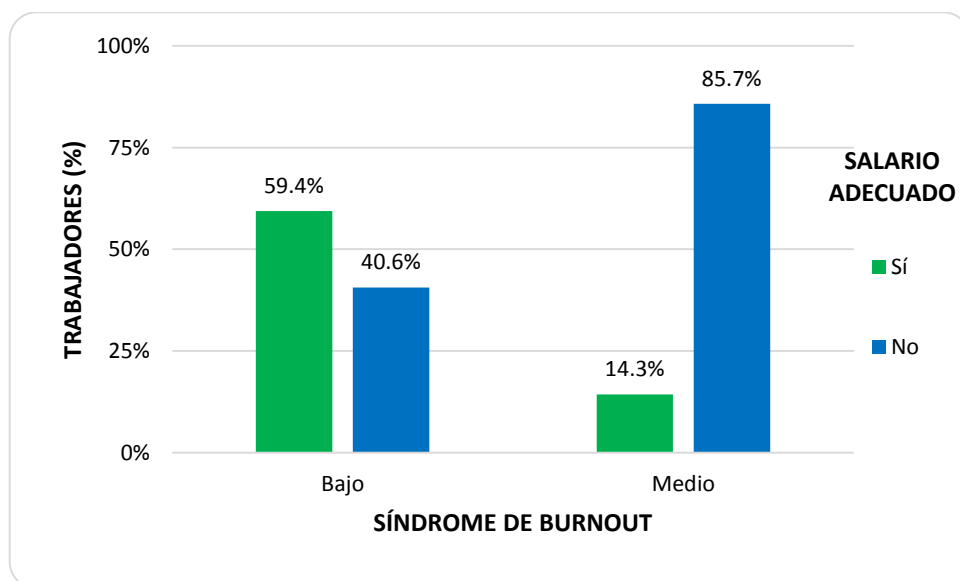


Tabla 2. Características generales de los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Características generales		
Edad	$\bar{X} \pm DS$ (Min. - Max.)	
	40,8 \pm 11,6 (16 - 65)	
	N	%
< 35 años	51	30,5%
35 - 50 años	77	46,1%
>50 años	39	23,4%
Sexo		
Masculino	148	88,6%
Femenino	19	11,4%
Estado civil		
Casado	79	50,6%
Soltero	64	41,0%
Viudo	5	3,2%
Otro	8	5,1%
Prácticas deportivas frecuentemente		
Sí	101	60,5%
No	66	39,5%
Total	167	100,0%

Interpretación:

La tabla 2 da como resultado que la edad aproximada de los trabajadores fue 40.8 \pm 11.6, además el 46.1% de ellos tenía entre 35 a 50 años (Ver gráfico 3). El 88.6% fue del sexo masculino, el 50.6% era casado y el 60.5% practica deporte frecuentemente.

Gráfico 3. Edad de los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

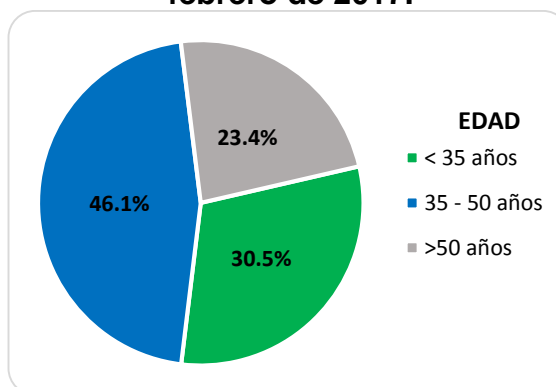


Tabla 3. Síndrome de Burnout en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Síndrome de Burnout	N	%
Bajo	160	95,8%
Medio	7	4,2%
Total	167	100,0%

Interpretación:

La tabla 3 muestra que el 95.8% de los trabajadores presentó nivel bajo en cuanto al síndrome de Burnout y el 4.2% presentó nivel medio. Nadie presentó nivel alto.

Tabla 4. Dimensiones del síndrome de Burnout en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Dimensiones	N	%
Desgaste emocional		
Bajo	136	81,4%
Medio	22	13,2%
Alto	9	5,4%
Cinismo		
Bajo	158	94,6%
Medio	9	5,4%
Eficacia laboral		
Bajo	149	89,2%
Medio	13	7,8%
Alto	5	3,0%
Total	167	100,0%

Interpretación:

La tabla 4 muestra que, el 81% de los trabajadores presentó nivel bajo en la dimensión desgaste emocional, el 94.6% presentó nivel bajo en la dimensión cinismo y el 89.2% mostro nivel bajo en la dimensión eficacia laboral

Tabla 5. Factores sociodemográficos relacionados al síndrome de Burnout global en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores sociodemográficos	Síndrome de Burnout				p*
	Bajo		Medio		
	N	%	N	%	
Edad					
< 35 años	48	30,0%	3	42,9%	0,323
35 - 50 años	73	45,6%	4	57,1%	
>50 años	39	24,4%	0	0,0%	
Sexo					
Masculino	141	88,1%	7	100,0%	0,333
Femenino	19	11,9%	0	0,0%	
Estado civil**					
Casado	79	52,3%	0	0,0%	0,060
Soltero	59	39,1%	5	100,0%	
Viudo	5	3,3%	0	0,0%	
Otro	8	5,3%	0	0,0%	
Personas con quien vives**					
0 - 2	29	18,8%	2	28,6%	0,537
3 - 5	98	63,6%	3	42,9%	
6 a más	27	17,5%	2	28,6%	
Prácticas deportivas frecuentemente					
Sí	99	61,9%	2	28,6%	0,078
No	61	38,1%	5	71,4%	
Tiempo de desplazamiento**					
<= 1 hora	136	90,7%	5	71,4%	0,100
Más de 1 hora	14	9,3%	2	28,6%	
Total	160	100,0%	7	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado / (**) Ausencia de respuesta

Interpretación:

La tabla 5 muestra que ninguno de los factores sociodemográficos se relacionó significativamente al Síndrome de Burnout, dado que todos presentaron un valor $p > 0.05$ en la prueba Chi-cuadrado. Se observó que los trabajadores con nivel bajo o medio del síndrome tuvieron entre 35 y 50 años de edad, fueron en su mayoría del sexo masculino, vivían con 3 a 5 personas y demoraban 1 hora o menos en llegar a su trabajo. También se observó que la mayoría de los de bajo síndrome eran casados pero la totalidad de los trabajadores que tuvieron como resultado al Síndrome de Burnout a nivel medio eran solteros. Así mismo, se observó que la mayoría de los de bajo síndrome practicaban deporte frecuentemente, en cambio los que obtuvieron un nivel medio no realizaban ningún deporte

Tabla 6. Factores sociodemográficos relacionados al Síndrome de Burnout en su dimensión Desgaste emocional en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores sociodemográficos	Desgaste emocional						p*
	Bajo		Medio		Alto		
	N	%	N	%	N	%	
Edad							
< 35 años	38	27,9%	12	54,5%	1	11,1%	0,077
35 - 50 años	64	47,1%	7	31,8%	6	66,7%	
>50 años	34	25,0%	3	13,6%	2	22,2%	
Sexo							
Masculino	120	88,2%	19	86,4%	9	100,0%	0,525
Femenino	16	11,8%	3	13,6%	0	0,0%	
Estado civil**							
Casado	68	53,1%	9	40,9%	2	33,3%	0,316
Soltero	47	36,7%	13	59,1%	4	66,7%	
Viudo	5	3,9%	0	0,0%	0	0,0%	
Otro	8	6,3%	0	0,0%	0	0,0%	
Personas con quien vives**							
0 - 2	23	17,7%	7	31,8%	1	11,1%	0,333
3 - 5	83	63,8%	13	59,1%	5	55,6%	
6 a más	24	18,5%	2	9,1%	3	33,3%	
Prácticas deportivas frecuentemente							
Sí	89	65,4%	10	45,5%	2	22,2%	0,011
No	47	34,6%	12	54,5%	7	77,8%	
Tiempo de desplazamiento**							
<= 1 hora	117	91,4%	17	85,0%	7	77,8%	0,319
Más de 1 hora	11	8,6%	3	15,0%	2	22,2%	
Total	136	100,0%	22	100,0%	9	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado / (**) Ausencia de respuesta

Interpretación:

La tabla 6 muestra que realizar prácticas deportivas frecuentemente se relaciona significativamente ($p=0.011$) al bajo desgaste emocional, se observa que el 65.4% de los trabajadores de bajo desgaste sí practican deporte frecuentemente, en cambio, el 77.8% de los que presentaron alto desgaste emocional no practican deporte. (Ver gráfico 4)

Gráfico 4 . Deporte frecuente como factor relacionado al bajo desgaste emocional en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

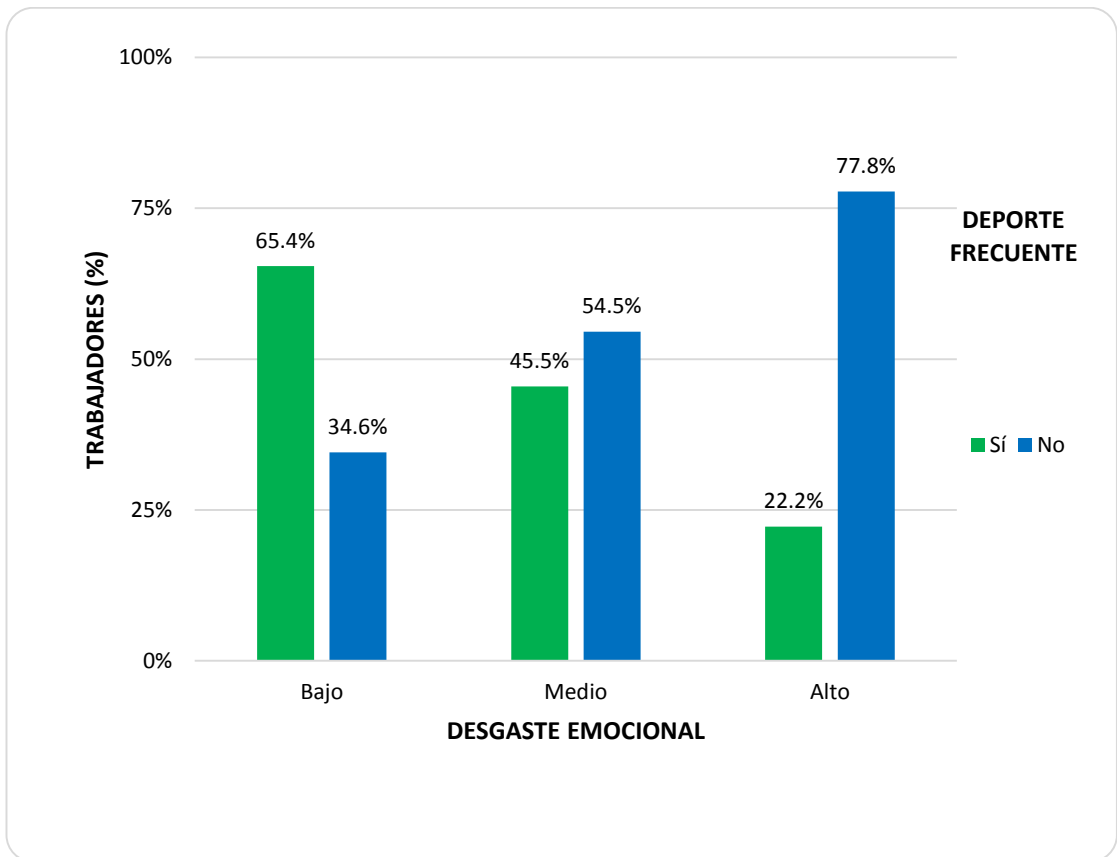


Tabla 7. Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en su dimensión Desgaste emocional en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores laborales	Desgaste emocional						p*
	Bajo		Medio		Alto		
	N	%	N	%	N	%	
Antigüedad en la empresa							
< 5 años	49	36,0%	13	59,1%	4	44,4%	0,016
5 - 10 años	76	55,9%	8	36,4%	2	22,2%	
> 10 años	11	8,1%	1	4,5%	3	33,3%	
Antigüedad en el puesto de trabajo							
< 5 años	29	22,7%	10	47,6%	2	25,0%	0,201
5 - 10 años	30	23,4%	4	19,0%	2	25,0%	
> 10 años	69	53,9%	7	33,3%	4	50,0%	
Turno de trabajo							
Mañana	14	10,3%	1	4,5%	0	0,0%	0,065
Tarde	1	,7%	1	4,5%	0	0,0%	
Noche	1	,7%	0	0,0%	1	11,1%	
Rotativo	120	88,2%	20	90,9%	8	88,9%	
Horas de trabajo a la semana							
< 35 horas semanales	9	7,1%	1	4,5%	0	0,0%	0,940
35 - 45 horas semanales	37	29,1%	6	27,3%	2	28,6%	
Más de 45 horas semanales	81	63,8%	15	68,2%	5	71,4%	
Tipo de contrato							
En planilla	57	43,2%	15	71,4%	5	55,6%	0,162
Recibo por honorarios	14	10,6%	2	9,5%	1	11,1%	
Otro	61	46,2%	4	19,0%	3	33,3%	
Relaciones interpersonales							
Sí	131	96,3%	19	86,4%	6	66,7%	0,001
No	5	3,7%	3	13,6%	3	33,3%	
Salario adecuado							
Sí	89	65,4%	6	27,3%	1	11,1%	< 0,001
No	47	34,6%	16	72,7%	8	88,9%	
Ambiente laboral adecuado							
Sí	103	75,7%	11	50,0%	3	33,3%	0,002
No	33	24,3%	11	50,0%	6	66,7%	
Interferencia con vida laboral							
Sí	42	30,9%	16	72,7%	6	66,7%	< 0,001
No	94	69,1%	6	27,3%	3	33,3%	
Trabajos adicionales							
Sí	43	31,6%	6	27,3%	4	44,4%	0,646
No	93	68,4%	16	72,7%	5	55,6%	
Sobrecarga de trabajo							
Sí	41	30,1%	12	54,5%	8	88,9%	< 0,001
No	95	69,9%	10	45,5%	1	11,1%	
Reconocimiento laboral							
Sí	40	29,4%	8	36,4%	1	11,1%	0,374
No	96	70,6%	14	63,6%	8	88,9%	
Total	136	100,0%	22	100,0%	9	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado

Interpretación:

La tabla 7 muestra que la antigüedad en la empresa ($p=0.016$) es un factor laboral relacionado al desgaste emocional, se observa que el 55.9% de los trabajadores de bajo desgaste tienen entre 5 a 10 años de antigüedad en la empresa, en cambio, el 59.1% y el 44.4% de los de medio y alto desgaste respectivamente, tienen un tiempo menor a 5 años. Por lo tanto se deduce que una mayor antigüedad en la empresa genera un mayor desgaste emocional.

Así mismo, los factores laborales: relaciones interpersonales ($p=0.001$), salario adecuado ($p<0.001$) y ambiente laboral adecuado ($p=0.002$) se relacionan significativamente al bajo desgaste emocional; y los de bajo desgaste van a tener tales factores, en cambio, la mayoría de los de alto desgaste presentan relaciones interpersonales pero en menor proporción y no presentan salario adecuado, ni ambiente laboral adecuado.

Finalmente, los factores interferencia con la vida laboral ($p<0.001$) y sobrecarga de trabajo ($p<0.001$) se relacionan significativamente al alto desgaste; se observó que la mayoría de los de bajo desgaste no presentan estos factores, en cambio, la mayoría de los de alto desgaste sí lo presentan.

Tabla 8. Factores sociodemográficos relacionados al Síndrome de Burnout en su dimensión Cinismo en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores sociodemográficos	Cinismo				p*
	Bajo		Medio		
	N	%	N	%	
Edad					
< 35 años	47	29,7%	4	44,4%	0,222
35 - 50 años	72	45,6%	5	55,6%	
>50 años	39	24,7%	0	0,0%	
Sexo					
Masculino	139	88,0%	9	100,0%	0,269
Femenino	19	12,0%	0	0,0%	
Estado civil**					
Casado	78	52,7%	1	12,5%	0,056
Soltero	57	38,5%	7	87,5%	
Viudo	5	3,4%	0	0,0%	
Otro	8	5,4%	0	0,0%	
Personas con quien vives**					
0 - 2	29	19,1%	2	22,2%	0,080
3 - 5	98	64,5%	3	33,3%	
6 a más	25	16,4%	4	44,4%	
Prácticas deportivas frecuentemente					
Sí	99	62,7%	2	22,2%	0,016
No	59	37,3%	7	77,8%	
Tiempo de desplazamiento**					
<= 1 hora	135	91,2%	6	66,7%	0,018
Más de 1 hora	13	8,8%	3	33,3%	
Total	158	100,0%	9	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado / (**) Ausencia de respuesta

Interpretación:

La tabla 8 muestra que el practicar deporte con frecuencia ($p=0.016$) y el tiempo de desplazamiento menor a 1 hora ($p=0.018$) se relaciona significativamente al bajo cinismo. Además, el 91.2% de los de bajo cinismo demoran menos de una hora en llegar a su trabajo, esta proporción disminuye en los de medio nivel de cinismo al 66.7%. (Ver gráfico 5 y 6).

Gráfico 5. Prácticas deportivas frecuentes como factor relacionado al bajo cinismo en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

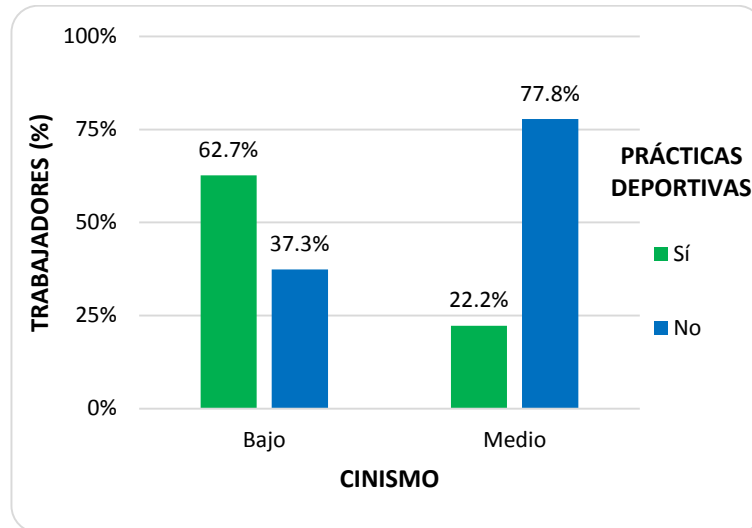


Gráfico 6. Tiempo de desplazamiento como factor relacionado al bajo cinismo en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

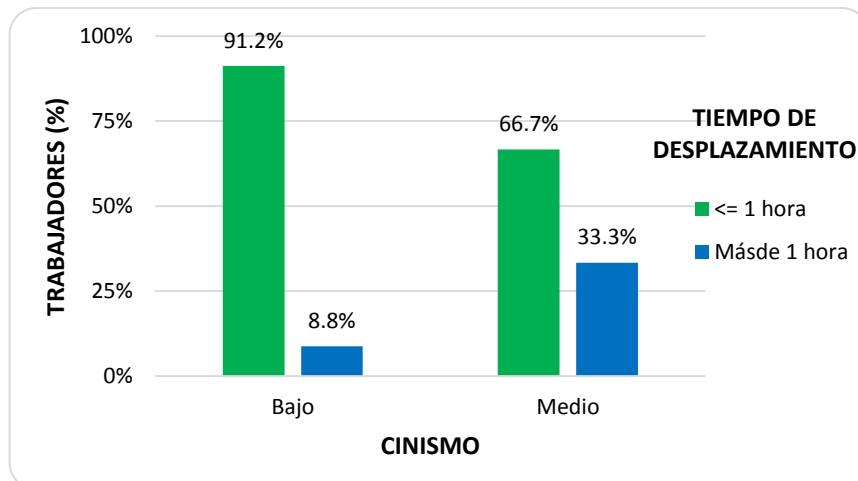


Tabla 9. Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en su dimensión Cinismo en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores laborales	Cinismo				p*
	Bajo		Medio		
	N	%	N	%	
Antigüedad en la empresa					
< 5 años	59	37,3%	7	77,8%	0,051
5 - 10 años	84	53,2%	2	22,2%	
> 10 años	15	9,5%	0	0,0%	
Antigüedad en el puesto de trabajo					
< 5 años	39	26,2%	2	25,0%	0,149
5 - 10 años	32	21,5%	4	50,0%	
> 10 años	78	52,3%	2	25,0%	
Turno de trabajo					
Mañana	15	9,5%	0	0,0%	0,748
Tarde	2	1,3%	0	0,0%	
Noche	2	1,3%	0	0,0%	
Rotativo	139	88,0%	9	100,0%	
Horas de trabajo a la semana					
< 35 horas semanales	10	6,8%	0	0,0%	0,285
35 - 45 horas semanales	44	29,9%	1	11,1%	
Más de 45 horas semanales	93	63,3%	8	88,9%	
Tipo de contrato					
En planilla	69	45,1%	8	88,9%	0,037
Recibo por honorarios	17	11,1%	0	0,0%	
Otro	67	43,8%	1	11,1%	
Relaciones interpersonales					
Sí	148	93,7%	8	88,9%	0,574
No	10	6,3%	1	11,1%	
Salario adecuado					
Sí	95	60,1%	1	11,1%	0,004
No	63	39,9%	8	88,9%	
Ambiente laboral adecuado					
Sí	112	70,9%	5	55,6%	0,329
No	46	29,1%	4	44,4%	
Interferencia con vida laboral					
Sí	58	36,7%	6	66,7%	0,072
No	100	63,3%	3	33,3%	
Trabajos adicionales					
Sí	52	32,9%	1	11,1%	0,172
No	106	67,1%	8	88,9%	
Sobrecarga de trabajo					
Sí	56	35,4%	5	55,6%	0,223
No	102	64,6%	4	44,4%	
Reconocimiento laboral					
Sí	47	29,7%	2	22,2%	0,630
No	111	70,3%	7	77,8%	
Total	158	100,0%	9	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado

Interpretación:

La tabla 9 muestra que el tipo de contrato ($p=0.037$) y el salario adecuado ($p=0.004$) se relacionaron significativamente al bajo cinismo; se observó que el 60.1% de los trabajadores de bajo cinismo poseen salario adecuado, en cambio, el 88.9% de los de medio nivel de cinismo no presentan salario adecuado. (Ver gráfico 7 y 8)

Gráfico 7. Tipo de contrato como factor relacionado al bajo cinismo en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

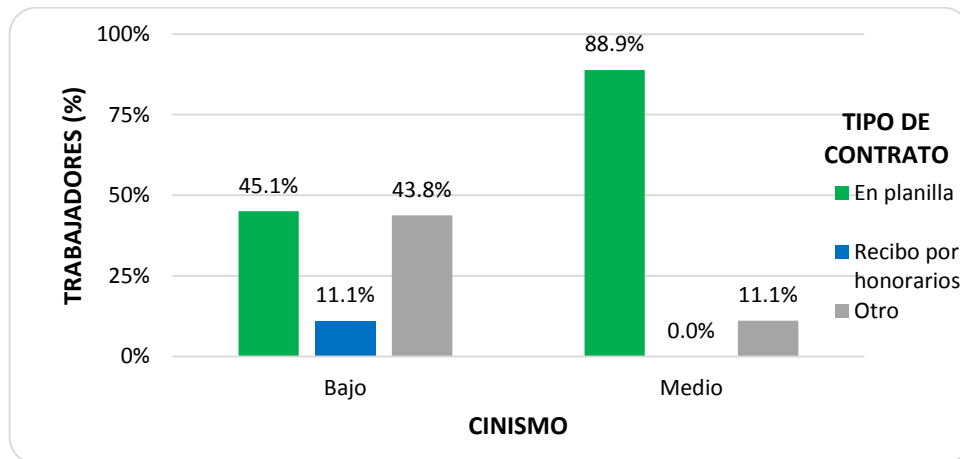


Gráfico 8. Salario adecuado como factor relacionado al bajo cinismo en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

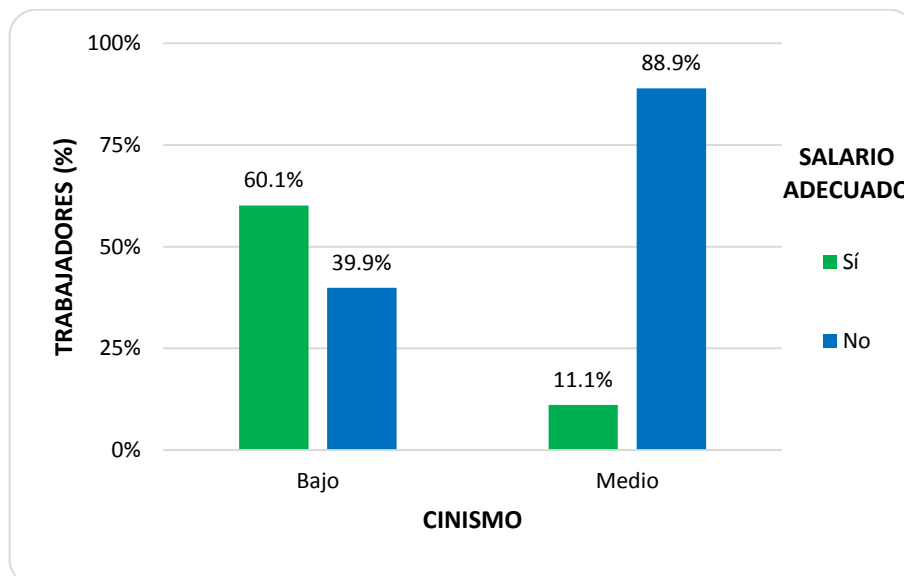


Tabla 10. Factores sociodemográficos relacionados al Síndrome de Burnout en su dimensión Eficacia laboral en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores sociodemográficos	Eficacia laboral						p*
	Alto		Medio		Bajo		
	N	%	N	%	N	%	
Edad							
< 35 años	2	40,0%	5	38,5%	44	29,5%	0,446
35 - 50 años	3	60,0%	7	53,8%	67	45,0%	
>50 años	0	0,0%	1	7,7%	38	25,5%	
Sexo							
Masculino	4	80,0%	13	100,0%	131	87,9%	0,348
Femenino	1	20,0%	0	0,0%	18	12,1%	
Estado civil**							
Casado	1	25,0%	6	46,2%	72	51,8%	0,194
Soltero	2	50,0%	7	53,8%	55	39,6%	
Viudo	1	25,0%	0	0,0%	4	2,9%	
Otro	0	0,0%	0	0,0%	8	5,8%	
Personas con quien vives**							
0 - 2	1	20,0%	3	25,0%	27	18,8%	0,919
3 - 5	3	60,0%	8	66,7%	90	62,5%	
6 a más	1	20,0%	1	8,3%	27	18,8%	
Prácticas deportivas frecuentemente							
Sí	3	60,0%	10	76,9%	88	59,1%	0,450
No	2	40,0%	3	23,1%	61	40,9%	
Tiempo de desplazamiento**							
<= 1 hora	3	100,0%	11	91,7%	127	89,4%	0,816
Más de 1 hora	0	0,0%	1	8,3%	15	10,6%	
Total	5	100,0%	13	100,0%	149	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado / (**) Ausencia de respuesta

Interpretación:

La tabla 10 muestra que ninguno de los factores sociodemográficos se relaciona significativamente a la eficacia laboral dado que todos presentaron un valor $p > 0.05$ en la prueba Chi-cuadrado. Observándose un alto medio o bajo nivel de eficacia laboral tenían entre 30 y 35 años de edad, la mayoría era del sexo masculino, vivían con 3 a 5 personas y practicaban deporte frecuentemente.

Tabla 11. Factores laborales relacionados al Síndrome de Burnout en su dimensión Eficacia laboral en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Factores laborales	Eficacia laboral						p*
	Alto		Medio		Bajo		
	N	%	N	%	N	%	
Antigüedad en la empresa							
< 5 años	2	40,0%	7	53,8%	57	38,3%	0,780
5 - 10 años	3	60,0%	5	38,5%	78	52,3%	
> 10 años	0	0,0%	1	7,7%	14	9,4%	
Antigüedad en el puesto de trabajo							
< 5 años	2	40,0%	5	38,5%	34	24,5%	0,565
5 - 10 años	0	0,0%	3	23,1%	33	23,7%	
> 10 años	3	60,0%	5	38,5%	72	51,8%	
Turno de trabajo							
Mañana	0	0,0%	0	0,0%	15	10,1%	0,308
Tarde	0	0,0%	0	0,0%	2	1,3%	
Noche	0	0,0%	1	7,7%	1	,7%	
Rotativo	5	100,0%	12	92,3%	131	87,9%	
Horas de trabajo a la semana							
< 35 horas semanales	0	0,0%	1	9,1%	9	6,4%	0,888
35 - 45 horas semanales	2	40,0%	4	36,4%	39	27,9%	
Más de 45 horas semanales	3	60,0%	6	54,5%	92	65,7%	
Tipo de contrato							
En planilla	2	40,0%	8	61,5%	67	46,5%	0,811
Recibo por honorarios	1	20,0%	1	7,7%	15	10,4%	
Otro	2	40,0%	4	30,8%	62	43,1%	
Relaciones interpersonales							
Sí	3	60,0%	13	100,0%	140	94,0%	0,007
No	2	40,0%	0	0,0%	9	6,0%	
Salario adecuado							
Sí	3	60,0%	5	38,5%	88	59,1%	0,352
No	2	40,0%	8	61,5%	61	40,9%	
Ambiente laboral adecuado							
Sí	3	60,0%	11	84,6%	103	69,1%	0,446
No	2	40,0%	2	15,4%	46	30,9%	
Interferencia con vida laboral							
Sí	2	40,0%	7	53,8%	55	36,9%	0,483
No	3	60,0%	6	46,2%	94	63,1%	
Trabajos adicionales							
Sí	1	20,0%	3	23,1%	49	32,9%	0,651
No	4	80,0%	10	76,9%	100	67,1%	
Sobrecarga de trabajo							
Sí	3	60,0%	6	46,2%	52	34,9%	0,391
No	2	40,0%	7	53,8%	97	65,1%	
Reconocimiento laboral							
Sí	4	80,0%	4	30,8%	41	27,5%	0,040
No	1	20,0%	9	69,2%	108	72,5%	
Total	5	100,0%	13	100,0%	149	100,0%	

(*) Prueba Chi-cuadrado

Interpretación:

La tabla 11 muestra que las relaciones interpersonales ($p=0.007$) se relaciona significativamente a la eficacia laboral; se observó que la mayoría de los trabajadores alto, medio y bajo nivel de eficacia presentaron relaciones interpersonales. (Ver gráfico 9)

Por otro lado, la tabla 7 muestra que el reconocimiento laboral ($p=0.040$) se relaciona significativamente a la alta eficacia laboral; se observa que el 80% de los trabajadores de alta eficacia tuvieron reconocimiento laboral, en cambio, el 72.5% de los de baja eficacia no tuvieron reconocimiento. (Ver Gráfico 10)

Gráfico 9. Relaciones interpersonales como factor relacionado a la eficacia laboral en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

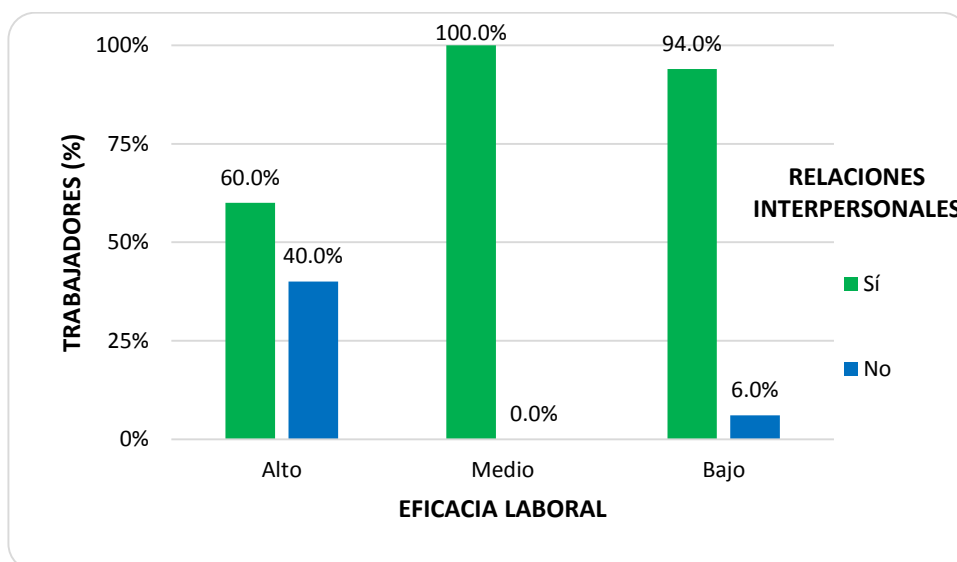
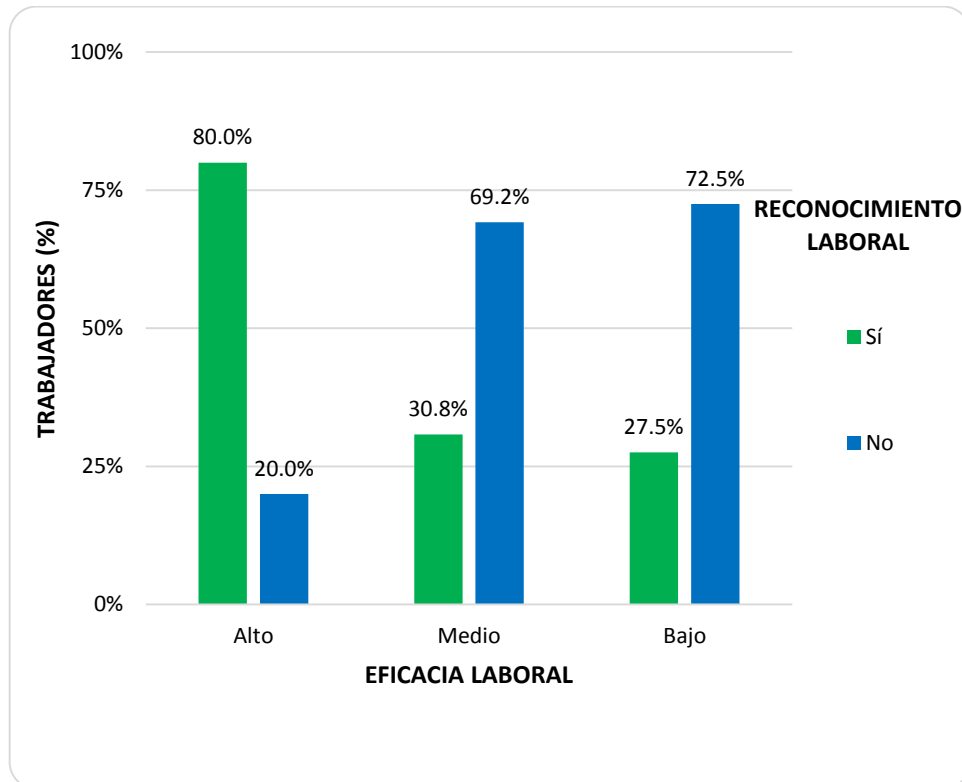


Gráfico 10. Reconocimiento laboral como factor relacionado a la eficacia laboral en los trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.



4.2 DISCUSIÓN

Hoy en día, la mayoría de países se encuentran en un constante cambio debido al avance tecnológico y a las nuevas expectativas de las personas; lo que conlleva que las organizaciones requieran un alto nivel de competitividad por parte del trabajador. Estas exigencias sin el debido monitoreo, capacitación, ambiente laboral, salario adecuado entre otros factores relevantes para el normal desenvolvimiento del trabajo pueden generar dicho síndrome, el cual puede convertirse en problemas psicosociales, lo cual ocasiona un costo personal, social y económico. En tal sentido, la presente investigación tiene como fin determinar los factores sociolaborales relacionados al síndrome citado previamente, en trabajadores portuarios del Callao, cuyos resultados serán contrastados con los antecedentes bibliográficos, que se detallan a continuación:

En la presente investigación, de manera global se pudo observar que el 95.8% de los trabajadores presentó nivel bajo y el 4.2% presentó nivel medio y ningún trabajador manifestó nivel alto del Síndrome. Concidiendo con lo reportado por Madero J., et al ⁽¹⁷⁾ que publicaron en el año 2013 un estudio titulado “Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México” y concluyeron que la presencia del Burnout se dio en bajos niveles. A nivel nacional se han realizado algunos estudios como la investigación del autor Chero E ⁽²⁶⁾ quien concluye que el nivel actual del Burnout en el Banco de Crédito del Perú, Sucursal Balta - Chiclayo se puede dar en tres dimensiones: agotamiento emocional: Nivel medio – alto con 67.6%, Despersonalización: Nivel medio – alto con 56.7% y realización personal: Nivel medio – bajo con 64.9%. Por su parte Navas, M., en un estudio realizado en España, menciona lo siguiente: En el presente estudio se encontró que no hubo ningún factor sociodemográfico (edad, sexo, persona con quien vive, y tiempo de desplazamiento) relacionado con el síndrome de Burnout, sin embargo en el estado civil ($p=0.06$) y prácticas deportivas ($p=0.07$) hubo cierta relación con el síndrome donde la mayoría de los trabajadores tenían un bajo Síndrome de Burnout. Por su parte

Madero J., et al ⁽¹¹⁾. quienes publicaron en México en el 2013 un estudio sobre las variables sociales y económicas relacionadas con el síndrome de Burnout; entre las principales características relacionadas encontraron que la edad media era de 39 años en la mayoría de casos, con predominio del sexo masculino (80%) y el 31.4% tenían estudios de posgrado y el 36.3% no estaban casados. Por otro lado Aranda C., et al.,⁽¹⁰⁾ encontró que entre los participantes que tenían síndrome de Burnout, la edad media fue 29,1 años, en cuanto al estado civil, el 39,3% (48 personas) eran solteros y los casados, el 36,1% (44); mientras que en el nivel escolar, el 40,5% (49 trabajadores) cursó el nivel secundario.

En la presente investigación los principales factores laborales relacionados al nivel bajo de Síndrome de Burnout fueron el turno de trabajo y el salario adecuado. Por otro lado la antigüedad en la empresa, las relaciones interpersonales, el ambiente laboral adecuado, la interferencia con la vida laboral, y la sobre carga laboral se relacionaron significativamente al nivel bajo de desgaste emocional. Asimismo, se observó que entre los trabajadores con nivel medio de Síndrome de Burnout la mayoría manifestaron laborar más de 45 horas a la semana. En esta misma línea de investigación, Valencia Y., ⁽³⁾ en un estudio realizado en el año 2016 en trabajadores portuarios, encontró que el síndrome de Burnout se relacionó significativamente con el riesgo psicosocial extralaboral para grupos de trabajadores que laboraban de trabajo 8 y 12 horas, con un alto valor de significancia ($p=0.000$) al igual que con la dimensión tiempo fuera del trabajo ($p=0.000$).

A modo de síntesis se puede mencionar que se encontraron evidencias suficientes para afirmar que el Síndrome de Burnout se encontraba presente en un nivel bajo entre los trabajadores portuarios del Callao, sin embargo, existen factores que tanto sociales como laborales que puede ser perjudicial afectando a la salud de los trabajadores; los cuales gracias a la presente investigación pueden identificarse a tiempo y así poder prevenir repercusiones a futuro.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

- Existen factores laborales como el turno de trabajo y el salario adecuado que se va relacionar significativamente a niveles bajos de Síndrome de Burnout. Ningún factor sociodemográfico se relacionó significativamente al Síndrome de Burnout.
- Los factores laborales como relaciones interpersonales, salario adecuado y ambiente laboral adecuado se relacionan con menor nivel de desgaste emocional, por el contrario mayor antigüedad en la empresa, interferencia con la vida laboral y la sobrecarga de trabajo se relaciona con mayor nivel de desgaste emocional. Los factores sociodemográficos como realizar prácticas deportivas frecuentes se relacionaron a bajos niveles de desgaste emocional.
- Los factores laborales como el salario adecuado se relacionaron con menor nivel de cinismo y el tipo de contrato en planilla se relacionó con un nivel medio de cinismo. Los factores sociodemográficos como realizar prácticas deportivas frecuentes y menor tiempo de desplazamiento se relacionaron a bajos niveles de cinismo.
- No se encontró relación entre los factores sociodemográficos y la eficacia laboral. Entre los factores laborales, las relaciones interpersonales se relacionó a la eficacia laboral, así también el reconocimiento laboral se relacionó a niveles altos de eficacia laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

De acuerdo con los factores encontrados se recomienda:

- Implementar y reforzar actividades deportivas; ya que esto promueve una vida más saludable y a su vez puede evitar que se desarrolle el Burnout en trabajadores.
- Se sugiere reevaluar los turnos de trabajo y adecuarlos a las expectativas y requerimientos de la empresa como de los trabajadores portuarios, incluyendo una remuneración adecuada al esfuerzo realizado; asimismo se recomienda respetar los horarios establecidos de las comidas y de descanso; además del tiempo para despejarse del ámbito laboral.
- Se recomienda incentivar un clima laboral adecuado facilitando espacios recreativos, con el beneficio de fortalecer las relaciones interpersonales entre colaboradores.
- Finalmente, se sugiere a los trabajadores equilibrar las diferencias áreas vitales evitando a toda costa, la interferencia entre las tareas laborales y el tiempo que se dedica a la familia, amigos, hobbies y descanso; ya que estas actividades pueden prevenir el desarrollo del Síndrome de Burnout.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Wu H., Liu L., Wang Y., Gao F., Zhao X., y Wang L. Factors associated with burnout among Chinese hospital doctors: a cross-sectional study. *BMC Public Health*. 2013; 13:786.
2. Raija Kalimo, Mostafa A. El-Batawi, Cary L. Cooper. Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su Relación con la Salud. Ginebra 1988. P. 237
3. Ministerio de la Protección Social. Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos profesionales. Bogotá. Color Laura. 2007 P.93.
4. U.S. Department of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). Stress...at work. Publication No. 99-101. Cincinnati, OH: NIOSH; 1999.
5. Ministerio de Trabajo. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana. La referencia puede ser vista:
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
(fecha de acceso: 30 de enero de 2017)
6. “El Factor Humano, pieza clave en la prevención de riesgos laborales. En:https://indusnet.etsii.upm.es/gestion_escuela/personal/adjuntos/presemtaciones/809.pdf (fecha de acceso: 30 de enero de 2017)
7. Constitución Política del Perú. 1993.p.5
8. Constitución Política del Perú. 1993.p.14
9. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 27983)-Art. 56.
10. Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo-Art. 103.
11. Organismo Internacional de Trabajo (OIT).
12. Valencia Y. Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*. 2016; 6(2):16-26

13. Aranda C., López J. y Barraza J. Factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores de la industria de la transformación de la masa, Tepic, México. Rev Colomb Psiquiat. 2013; 42(2): 167-172.
14. Hernández Guzmán, Granada Bustos, Carmona Ochoa. (2011) Posibles indicadores del Síndrome de Burnout, en 18 operarios de una Distribuidora de GLP de la ciudad de Armenia www.revistanegotium.org.ve / núm. 20 (año 7) p. 22-37
15. Dávila H. 2011, Clima organizacional y Síndrome de Burnout en una empresa mediana de manufactura. http://www.tesco.edu.mx/gem/DOC/PDF/publicaciones/tescoatl/tesco_pdf_tescoatl32_4_climaOrganizacionalSindromeBurnot.pdf
16. Navas M., Quevedo A., Guzmán M. Síndrome de Burnout en personal administrativo de una empresa pública de dragado. RII Aplicada. 2014;2 (2):63-71
17. Madero J., Ulibarri H., Pereyra A., Paredes F., Briceño M. Burnout en personal administrativo de una institución de educación superior tecnológica de Yucatán, México. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. 2013;16, (3):pp741-763
18. López M, García S, Pando M. Factores de Riesgo Psicosocial y *Burnout* en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. Cienc Trab. 2014; 16(51): 164-169.
19. Arias G., Nuñez C. et al., "Síndrome de Burnout en supervisores de seguridad industrial de Arequipa". Cienc Trab. Vol.17 N°.52. Santiago.2015.
20. Díaz F. y Gómez I. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte. 2016; 33(1): 113-131
21. Maslach, C. y Jackson (1981): MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.

22. Ávila J., Gómez L. y Montiel M. Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*. 2010; 8(15): 39-52.
23. Díaz F. y Gómez I. La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. 2016; 33(1): 113-13.
24. Forbes R. El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 2011; 160: 1-4.
25. Hurtado D. y Pereira F. El síndrome de desgaste profesional (burnout syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. *Revista Salud Bosque*. 2012; 2(2): 29-38.
26. Maslach, C. y Jackson (1981): MBI: Maslach Burnout Inventory Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
27. Chero L., Díaz M. El síndrome de burnout y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores profesionales del Banco de Crédito del Perú. Sucursal Balta – Chiclayo. 2014. (tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú, 2015.
28. Forbes R. El síndrome de *burnout*: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*. 2011; 160: 1-4
29. Millán A. y D'Aubeterre M. Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-GS en una muestra multiocupacional venezolana. *Revista de Psicología*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. 2012; 30(1): 103-128
30. Chiesa T. y Gaspio C. Factores de riesgo y determinantes de la salud. *Revista de salud pública*. 2013; 17(4): 53-68
31. Maslach, C. et. al (1996). Maslach Inventory Third Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
32. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. 2010; 112: 1-40

33. Real Academia de la Lengua Española. Trabajador. España. 23ª ed. (Consultado el 13 de febrero, 2017).
34. Argimón J, Jiménez J. Métodos de investigación clínica y epidemiológica. 4ª ed. Madrid (España): Editorial Harcourt. 2013. pp.29-30.
35. Chiesa T. y Gaspio C. Factores de riesgo y determinantes de la salud. Revista de salud pública. 2013; 17(4): 53-68.
36. APM Terminals Callao. (Consultado el 01 febrero 2017). Disponible en: <http://bit.ly/2ewWHjA>

ANEXOS

ANEXO N°1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE		DEFINICIÓN OPERACIONAL	TIPO	ESCALA	INDICADOR	FUENTE
Variable dependiente						
Síndrome de Burnout		Grado o nivel de síndrome de Burnout que presentan los trabajadores incluidos en el estudio.	Cualitativa	Ordinal	Alto Medio Bajo	Cuestionario Malsach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)
Variable independiente						
Factores sociodemográficos	Edad	Tiempo total transcurrido desde el nacimiento hasta el momento del estudio.	Cuantitativa	Razón	Años	Ficha de recolección
	Sexo	Atributos biológicos que distinguen sexualmente a los trabajadores incluidos en el estudio.	Cualitativa	Nominal	Masculino Femenino	Ficha de recolección
	Estado civil	Condición civil que presentan los trabajadores incluidos en el estudio.	Cualitativa	Nominal	Casado/a Soltero/a Viudo/a	Ficha de recolección
	Personas con quienes vive	Cantidad de personas con las que viven los trabajadores incluidos en el estudio.	Cuantitativa	Razón	Numero	Ficha de recolección
	Prácticas deportivas frecuentes	Presencia de prácticas deportivas realizadas por los trabajadores, de forma frecuente.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección
	Tiempo de desplazamiento en el trabajo	Tiempo total de desplazamiento en el centro de labores de los trabajadores incluidos en el estudio.	Cuantitativa	Razón	Horas	Ficha de recolección
Factores laborales	Antigüedad en la empresa	Tiempo total que el participante lleva laborando en la empresa.	Cuantitativa	Razón	Años	Ficha de recolección
	Antigüedad en el puesto de trabajo	Tiempo total que el participante lleva laborando en el puesto de trabajo.	Cuantitativa	Razón	Años	Ficha de recolección
	Turno de trabajo	Tipo de turno laboral que realizan los trabajadores incluidos en el estudio.	Cualitativa	Nominal	Mañana Tarde Noche	Ficha de recolección
	Horas de trabajo	Cantidad de horas laborales que el trabajador realizada a la semana.	Cuantitativa	Razón	Horas	Ficha de recolección
	Tipo de contrato	Tipo de contrato que poseen los trabajadores incluidos en el estudio.	Cualitativa	Nominal	En planilla Recibo por honorario	Ficha de recolección
	Relaciones interpersonales adecuadas	Percepción de relaciones interpersonales adecuadas en el entorno laboral.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección
	Salario adecuado	Satisfacción acerca de la remuneración por el trabajo realizado.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección
	Ambiente laboral adecuado	Percepción de un ambiente laboral adecuado.	Cualitativa	Nominal	Si	Ficha de recolección

				No	
Interferencia con vida personal	Percepción de que el trabajo interfiere con la vida personal del trabajador.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección
Trabajos adicionales	Presencia de trabajos adicionales fuera del terminal portuario.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección
Sobrecarga de trabajo	Percepción de sobrecarga con las labores que realiza en el puerto.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección
Reconocimiento laboral	Percepción de reconocimiento por el trabajo que realiza diariamente.	Cualitativa	Nominal	Si No	Ficha de recolección

ANEXO Nº2 INSTRUMENTO

FACTORES SOCIOLABORALES RELACIONADOS AL SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES PORTUARIOS DEL CALLAO EN EL PERIODO FEBRERO DE 2017

Fecha: / /

Nº de ID:

I. Factores sociodemográficos

Edad: _____ años

Sexo: Masculino Femenino

Estado civil: Casado/a Soltero/a

Viudo/a Otro: _____

Número de personas con quienes vive: _____

¿Realiza de prácticas deportivas frecuentemente?:

Si No

¿Cuál es el tiempo de desplazamiento a su centro de labores?: _____

II. Factores laborales

¿Cuánto tiempo tiene laborando en la empresa?: _____

¿Cuánto tiempo viene trabajando en su puesto?: _____

Turno de trabajo: Mañana Tarde
 Noche

Horas de trabajo a la semana: _____

Tipo de contrato: En planilla Otro: _____
 Recibo por honorario

¿Consideras adecuadas las relaciones interpersonales existentes en su entorno de trabajo? Si No

¿Te sientes satisfecho con el salario que percibes? Si No

¿Consideras que los ambientes de trabajo de tu centro de labores son adecuados, es decir son cómodos, facilitan el trabajo, están bien iluminados, etc.? Si No

¿Consideras que tu trabajo interfiere con tu vida personal? Si No

¿Fuera del terminal portuario realizas otros trabajos adicionales? Si No

¿Te percibes sobrecargado con las labores que realizas en el puerto? Si No

¿Sientes reconocimiento por el trabajo que diariamente realizas en el puerto? Si No

III. Cuestionario Malsach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)

Marque con un aspa (X) el número que corresponda según la opción que usted considera de acuerdo a cada pregunta:

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

Nº	Pregunta	0	1	2	3	4	5	6
1 (DE)	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2 (DE)	Me siento exhausto al final de la jornada.							
3 (DE)	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4 (DE)	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.							
5 (EP)	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6 (DE)	Me siento agotado por mi trabajo.							
7 (EP)	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.							
8 (C)	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.							
9 (C)	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.							
10 (EP)	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.							
11 (EP)	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.							
12 (EP)	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.							
13 (C)	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.							
14 (C)	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.							
15 (C)	Dudo sobre el valor de mi trabajo.							
16 (EP)	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

Su opinión importa. Gracias por participar...

ANEXO Nº3 VALIDEZ DE INSTRUMENTOS – CONSULTA DE EXPERTOS

JUICIO DE EXPERTOS

Se solicita su opinión sobre el instrumento de investigación titulado “Factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017”, en el cual se le pide califique marcando un aspa (X) de acuerdo a cada ítem formulado.

ID	CRITERIOS	EXPERTOS					
		A		B		C	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	El instrumento tienen estructura lógica	x		x		x	
2	La secuencia de presentación de las preguntas es óptima	x			x	x	
3	El instrumento abarca en su totalidad el problema de investigación	x		x		x	
4	Las preguntas permiten medir el problema de investigación	x		x		x	
5	Las preguntas permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	x		x		x	
6	El instrumento abarca las variables e indicadores	x		x		x	
7	Las preguntas permiten contrastar la hipótesis	x		x		x	

TABLA DE IDENTIFICACIÓN DE EXPERTOS

N	Apellidos y nombres	Firma del Experto
A	<i>Bazán Rodríguez Elsi</i>	<i>Elsi Bazán</i> Lic. ELSI NOEMI BAZÁN RODRÍGUEZ COESPE 444 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERÚ
B	<i>Cabrera Yara Alejandra</i>	<i>Cabrera</i> 01-267213 CARLOS A. YANEZ MANGGINI COMANDANTE MEDICO PSICUATRA PNP CMP. 23235 RNE: 11223
C	<i>Fajardo Alfonso Wilkin</i>	IGSE - MINSA HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO" Dr. WILLIAMA FAJARDO ALFARO Jefe de la Sala San Antonio C.M.P. N° 2228 R.N.E. N° 9994

ANEXO Nº 4 CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

PRUEBA BINOMIAL DE JUICIO DE EXPERTOS

Se realiza una evaluación teniendo en cuenta a **3 especialistas**, que calculan cual es el grado de concordancia, utilizando una prueba binomial.

Para realizar la concordancia entre las respuestas de los expertos de cada pregunta se realizará las siguientes hipótesis:

Ho: La relación de los jueces que dicen “Si” es igual a la de los jueces que dicen “No”

Hi: La proporción de los jueces que dicen “Si” (están de acuerdo) es diferente del 50%.

Después de realizar las hipótesis se aplica la prueba binomial, donde: “1” es SI, mientras que “0” es NO

ID	JUECES			Éxitos	P-Valor
	1	2	3		
1	1	1	1	3	0.125
2	1	0	1	2	0.375
3	1	1	1	3	0.125
4	1	1	1	3	0.125
5	1	1	1	3	0.125
6	1	1	1	3	0.125
7	1	1	1	3	0.125

Total, de acuerdos: 20 Total en desacuerdos: 1 **Total de respuestas: 21**

Se podrá observar una relación significativa ($p < 0,050$), a comparación, de la pregunta 2 donde se observa una discordancia en que la pregunta no tiene una secuencia óptima. Dado que el grado de concordancia en general es del 95.2% (20/21) por lo cual se encuentra valido el instrumento para poder aplicarse para la presente investigación

Unidades	SÍNDROME DE BURNOUT																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	34
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	38
3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	21
4	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	31
5	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	2	40
6	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	23
7	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	2	34
8	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	26
9	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	37
10	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	41
11	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
12	2	2	2	1	2	1	3	2	1	1	2	3	2	2	3	2	31
13	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	26
14	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2	32
15	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	39
16	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
17	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	23
18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	35
19	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	1	2	2	2	3	3	37
20	2	3	3	1	2	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	39
Varianza	0.43	0.24	0.24	0.52	0.41	0.24	0.46	0.47	0.58	0.72	0.30	0.62	0.32	0.26	0.47	0.31	37.19
Suma_var	6.59																

Ítems 16
 Unidades 20
 r-Alpha de Cronbach **0.88**

ANEXO N° 5. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017

Autora: Patricia Magaly Tuesta Roldán

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable dependiente:	Tipo y diseño de investigación
¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017?	Determinar los factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.	Existen factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.	Síndrome de Burnout	El tipo de investigación es observacional, analítica, prospectiva y transversal.
Problemas específicos	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:	Variable independiente	Población de estudio:
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados al desgaste emocional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017? • ¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados al cinismo en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017? • ¿Cuáles son los factores sociolaborales relacionados a la eficacia profesional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar los factores sociolaborales relacionados al desgaste emocional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. • Determinar los factores sociolaborales relacionados al cinismo en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. • Determinar los factores sociolaborales relacionados a la eficacia profesional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen factores sociolaborales relacionados al desgaste emocional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. • Existen factores sociolaborales relacionados al cinismo en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. • Existen factores sociolaborales relacionados a la eficacia profesional en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017. 	Factores sociolaborales (Edad, sexo, estado civil, práctica deportiva, tiempo de antigüedad en la empresa, tiempo de antigüedad en el puesto de trabajo, horas de trabajo, tipo de contrario, entre otras.)	615 Trabajadores portuarios de la empresa APM Terminals Callao en el periodo febrero de 2017 (615). Tamaño de muestra: 167 Trabajadores portuarios de la empresa APM Terminals Callao en el periodo febrero de 2017.

ANEXO Nº 6 CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Factores sociolaborales relacionados al Síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017”

Institución : Universidad Privada San Juan Bautista
Investigador : Patricia Magaly Tuesta Roldán

Propósito del Estudio:

La invitamos a participar en un estudio que tiene la finalidad de determinar los factores sociolaborales relacionados al síndrome de Burnout en trabajadores portuarios del Callao en el periodo febrero de 2017.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio deberá responder preguntas sobre sus datos generales, así como un cuestionario, cuya ejecución tomará un máximo de 20 minutos por persona y será realizado dentro de las instalaciones de la empresa APM Terminals Callao.

Riesgos:

No se prevén riesgos para su salud derivados de la participación en el estudio, puesto que el recojo de la información necesaria, se realizara mediante un cuestionario, mas no se realizarán procedimientos invasivos.

Costos e incentivos:

La participación en el estudio no tiene ningún costo para usted. Asimismo, la entrevista se realizará con la autorización de las instituciones involucradas.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información mediante códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor comuníquese con la Dr. Patricia Tuesta Roldán al teléfono 949769142, correo: patty25tr@gmail.com.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo la forma como se realizará el estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Firma de la participante
DNI:.....

Firma de la investigadora
DNI:.....