



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Síndrome Burnout y Estrategias de Afrontamiento al Estrés en Personal Obrero de
Construcción Civil

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTOR:

Bryan Ricardo Mendo Villalobos (ORCID: 0000-0001-7066-8485)

ASESORA:

Mg. Susana Coronado Matta (ORCID: 0000-0001-9162-3876)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Violencia

TRUJILLO- PERÚ

2013

DEDICATORIA

A Jehová Dios, por permitirme estar en su pueblo y hacer su voluntad.

A mi padre a quien tanto quiero y admiro:
Ricardo Mendo Velásquez, quien me enseñó la cualidad de la perseverancia, el esfuerzo y la dedicación.

A la mujer de mi vida: mi madre Gina Villalobos de Mendo, por cultivar en mí el amor, la bondad y el sacrificio. Por querer en desmedida a nuestra familia.

AGRADECIMIENTO

A Jehová Dios por brindarme la oportunidad de tener una profesión que permita mi sustento.

A mis asesores Mg. Raúl Muratta Escobedo y Mg. Susana Coronado Matta, por su aporte invaluable y paciencia durante el desarrollo y culminación de la presente investigación.

A todo el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, que participaron en el estudio, pues sin su apoyo y disposición no hubiera sido posible este trabajo.

PÁGINA DEL JURADO

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Bryan Ricardo Mendo Villalobos con DNI N° 46211664 ha efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades Escuela de Psicología declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Setiembre del 2013



Br. Bryan Ricardo Mendo Villalobos

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO	21
2.1. Tipo y diseño de investigación:	21
2.2. Operacionalización de las variables	22
2.3. Población, Muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.5. Procedimiento	27
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7. Aspectos éticos	28
III. RESULTADOS.....	29
IV. DISCUSIÓN	67
V. CONCLUSIONES.....	73
VI. RECOMENDACIONES.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	76
ANEXOS.....	82

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar comparativamente el síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad. Con un diseño descriptivo comparativo. Su muestra estuvo compuesta por 150 trabajadores agrupados por los rangos de edad, 18-33 años y 34-68 años. Los instrumentos utilizados fueron el EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout) y el CRI-A. Inventario de respuestas de afrontamiento para Adultos. Los resultados principales fueron la existencia de diferencias estadísticas altamente significativas ($p < .01$), indicando una media mayor para el grupo de trabajadores de 18-33 a diferencia del grupo de trabajadores de 34-68, en relación al factor agotamiento, factor Psicosexuales y factor Depresión en el personal obrero. Asimismo, diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media mayor para el grupo de trabajadores de 18-33 a diferencia del grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor despersonalización, al factor insatisfacción de logro y factor Dolor. Por último, existe diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media menor para el grupo de trabajadores de 18-33 y una media mayor para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor ansiedad. Concluyendo que existe diferencia parcial del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero, según el rango de edad.

Palabras claves: síndrome de burnout, estrategias de afrontamiento al estrés, obreros.

ABSTRACT

The objective of this research was to analyze comparatively burnout syndrome and stress coping strategies in civil construction workers in the official category of Empresa EDICAS S.A.C in the city of Trujillo, according to age range. With a comparative descriptive design. Its sample consisted of 150 workers grouped by age ranges, 18-33 years and 34-68 years. The instruments used were the EDO Occupational Discharge Scale (Burnout) and the CRI-A. Inventory of coping responses for adults. The main results were the existence of highly significant statistical differences ($p < .01$), indicating a higher average for the group of workers 18-33 as opposed to the group of workers 34-68, in relation to the exhaustion factor, Psycho-sexual factor and Depression factor in workers. Also, statistically significant differences ($p < .05$), indicating a higher average for the group of workers 18-33 as opposed to the group of workers 34-68; in relation to the depersonalization factor, the achievement dissatisfaction factor and the Pain factor. Finally, there are statistically significant differences ($p < .05$), indicating a lower average for the group of workers 18-33 and a higher average for the group of workers 34-68; in relation to the anxiety factor. Concluding that there is partial difference in burnout syndrome and stress coping strategies in workers, according to age range.

Keywords: burnout, stress coping strategies, workers.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempo a acontecido diferentes cambios en el mundo en diversos niveles como en el nivel económico, social, científico entre otros; lo cual implica cambios en las personas exigiendo flexibilidad, iniciativa, seguridad personal y capacidad de adaptación a las nuevas situaciones (Bittar, 2008). Es por ello que nace la necesidad de alcanzar mayor competitividad, desarrollándose cada vez más las competencias necesarias para alcanzar mejores resultados para así no ser excluidos por el entorno donde se desenvuelve.

Las demandas sobre el individuo es cada vez más compleja, repercutiendo en el equilibrio de la salud, dado que al enfrentar estos retos y exigencias, la persona debería contar con diferentes recursos tanto físicos como psicológicos, al no tenerlos se puede generar una variedad de síndromes psicológicos, en los cuales encontramos al Síndrome del Quemado o Burnout (Gil-Monte, 2001).

Son éstas, diferentes exigencias, las cuales originan además diferentes condiciones estresantes en el trabajo; ante las cuales se ponen en práctica diversas conductas de afrontamiento y valoración; Los elementos básicos para canalizar y modificar el predominio de los contextos vitales estables y transitorios para el adecuado funcionamiento y maduración del individuo (Moos, 2002).

Ahora la problematización mencionada no solo ocurre en personas que se desenvuelven en su profesión sino también aquellas que se desempeña en algún oficio, como es el caso de aquellos individuos que trabajan en construcción, de inmediato uno se remota a la idea del trabajo intenso, sacrificado y peligroso (Bittar, 2008). Más aún en la responsabilidad en aquellas personas que realizan actividades donde emanan fuerza bruta, y por ende poseen un desgaste físico. Sumándose a esto, ciertos desacuerdos a los horarios de las jordanas laborales, los sueldos, y otros factores laborales.

En el Perú, del 80% de las personas que trabajan en construcción, no perciben los beneficios detallados en las normas de salud y seguridad en el trabajo, a pesar de la siniestralidad en las obras, siendo esta una actividad temporal. Vemos además que las familias no puede gozar de una planificación de su futuro, la incertidumbre la que están expuestas, debido a la constante desocupación e inestabilidad laboral (Huamán, 2008).

El SQT (Síndrome de quemarse por el trabajo), es considerado un riesgo laboral de carácter psicosocial, el cual tiene relevancia en estos tiempos entre los trabajadores de los sectores que atienden a personas, esto ocurre en determinados sectores con mayor incidencia por ejemplo en los profesionales de la salud (Ortega & López, 2004). Dicho fenómeno es definido como la respuesta al estrés laboral de tipo crónico que irrumpe en el área interpersonal y emocional, que tiene lugar en los trabajadores de organizaciones de áreas que tienen contacto con clientes.

Asimismo las dificultades que presentan a nivel cognitivo con su bajo rendimiento, la pérdida de las ganas de trabajar, la falta de motivación por la realización personal, el agotamiento a nivel emocional y físico están presentes, el comportamiento negativo, distante, frío forman parte de la manifestación del SQT, además en algunas oportunidades está acompañado con sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2008).

La OMS (2007), menciona que 1.1 millones de trabajadores fallecen cada año por una enfermedad ocupacional. Del mismo modo la OIT (2004) contempla que 10 trabajadores padecen de ansiedad, depresión, estrés. Además por cada año 160 millones de nuevos casos de enfermedades ocupacionales en el mundo, lo cual incluye las de tipo mental, en países industrializados existe mayor incidencia de estrés psicológico.

Gil Monte (2005), desarrolla un modelo sobre la evolución del síndrome de burnout, este constituye las bases teóricas que son de mayor utilidad para explicar dicha problemática. El modelo ha tomado como referencia lo elaborado por Eagly y Chaiken (1993), para exponer el surgimiento de las actitudes. Consideran que el burnout surge a través de la reevaluación cognitiva, cuando las medidas iniciales para hacer frente al estrés laboral crónico no son eficaces. El Síndrome del quemado en el trabajo comienza con el deterioro cognitivo y emocional de las personas (decaimiento de la ilusión por laborar y desgaste psíquico), apareciendo una actitud desfavorable por los cliente en las organizaciones, siendo esta una estrategia para enfrentar el detrimento cognitivo y

emocional (González, 2008). La formación de actitudes y conductas desfavorables hacia los clientes como estrategia de afrontamiento de elección inicial para el trabajador, posiblemente es por estar proscritas por el rol profesional y por los valores sociales. Lo cual explica porque el burnout es la contestación al estrés laboral crónico. Desde la conceptualización del síndrome de Burnout se ha intentado explicar desde distintos enfoques (Freudenberger, 1974)

Los cambios que han tenido las organizaciones que brindan servicios para su apogeo, tienen como referencia la calidad de atención a sus clientes para el éxito de su servicio, considerando la bienestar psicológico y la calidad de vida en el trabajo, dejando la necesidad de dar sentido al fenómeno y a la vez integrarlo en un marco teórico que nos ayude a identificar la etiología. Dando lugar a diferentes modelos teóricos que explican al síndrome de burnout como respuesta al estrés laboral de tipo crónico y variables como antecedentes y consecuentes del síndrome, planteando el proceso por el cual la individuo se siente quemado (González, 2008).

Dentro de los modelos que surgieron tenemos al Modelo estructural sobre la etiología y el proceso del síndrome considerando antecedentes de nivel personal, interpersonal y organizacional, que refirió Gil-Monte (2008). Donde la etiología del Burnout se origina en la inequidad que fomentan los trabajadores como parte del proceso para establecer relaciones entre personas. Es decir los trabajadores perciben que existen una diferencia entre lo que aportan y reciben, esto a costa de su implicancia personal y esfuerzo; considerándose incapaces de dar solución a dicha situación, lo cual hace que ellos generen sentimientos característicos del síndrome de Burnout es decir de quemarse en el trabajo (García, 2008).

Del mismo modo tenemos otro modelo el cual está basado planteamientos de la teoría Organizacional, el cual hace énfasis en los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento, comprendiendo al burnout como respuesta al estrés laboral (Van Horn, 1997). Tomando como variable: La estructura organizacional, El clima organizacional, Las disfunciones de rol y El apoyo social percibido

Existen diferentes variables como el contexto social, laboral y características de la personalidad para la aparición del síndrome de Burnout con las que la persona afectada está expuesta o tiene en sí misma. Por el momento los diferentes estudios en los entornos sociales están centradas en aspectos demográficos de la edad, sexo, estado civil entre otros.

Las investigaciones en el contexto laboral e individual son extensas y si bien es una labor insostenible para determinar todas las circunstancias que estana involucradas en el surgimiento del síndrome, se ha detectado un a serie de variables que pueden desencadenar el desarrollo. En mayor medida los estudios están guiados desde una visión transaccional, encontrándose los modelos cognitivos del estrés y el modelo de ajuste individuo ambiente. En este punto el burnout se analiza como un proceso donde el individuo conjuntamente con sus variables individuales desempeña un rol de mediador inquiriendo su adaptación a las condiciones de su labor.

Esto supone, que los trabajadores simbolicen la situación en base a sus prioridades, valores, objetivos y analicen los riesgos que puedan implicarse. Después, en concordancia a la forma de hacer frente las dificultades, tomara acciones e intentara reacomodar su forma de ver la situación (Lazarus & Folkman, 1984). Otros Autores (Karaek & Theorell 1990), detallan modelos de estrés partiendo desde la visión interaccionista en la vinculación en determinadas características y generación de estrés.

El modelo de Karasek a sido criticada por que no da valor a los factores individuales y la falta de claridad en el encuadre de algunas dimensiones (Poy, 2003). Por su parte Gil-Monte y Peiró (1997) conceptualiza los causantes del SBT como estresores del medio laboral crónicos, identificando cuatro clases de desencadenantes:

Variable Organizacionales: es atribuible a aquellas relacionadas al contexto físico del trabajo y al contenido delimitado al puesto laboral; esta incluido el nivel de ruido, la higiene, temperatura del ambiente, utilización de capacidades del empleado, asignación de tareas, etc.

Variable desempeño del rol, interacciones personales, progreso de la carrera: está relacionada con la jerarquización del puesto, responsabilidad ambigua y Labores, relación con Jefes, trabajadores y clientes, y continuidad con el trabajo. El rol es definido como la demanda y expectativas que pesan sobre el personal que tiene el puesto. En este caso el estrés del rol esta originado por la interacción de la ambigüedad y el conflicto del rol, presentándose exigencias contrapuestas.

Variable por nueva tecnología y aspectos de la organización: Si bien la tecnología apunta a un avance en los resultados laborales facilitando el trabajo al empleado, puede suponer estrés cuando el trabajador siente que la nueva tecnología necesita aptitudes diferentes que no se acoplan a sus habilidades. Así también la sustitución del contacto directo entre trabajadores y jefes a través de un computador en ocasiones genera sensación de aislamiento. Otros aspectos organizacionales son fuente de estrés laboral es la jerarquización, la no participación en la toma de decisiones, falta de apoyo y falta de autonomía.

Variable personal: acá se encuentran las variables relacionadas con la persona como el contexto familiar, otras relaciones sociales y las características del contexto extraorganizacional del trabajo, etc.

Esto está en concordancia con lo que menciona la OIT (2004), donde menciona los factores psicosociales como el rendimiento laboral, la satisfacción con el trabajo y la salud del empleado, consistiendo en la relación del trabajador, las capacidades del trabajador y necesidades, cultura y su situación individual, el medio ambiente y las diferencias de su organización

Las situaciones estresantes conducen a respuestas fisiológicas, cognitivas-afectivas y conductuales que pueden mantenerse a lo largo del tiempo, teniendo problemas adaptativos. Las respuestas son mediadores en lo relacionado estresor –salud. Por consiguiente el estrés está asociado al burnout siendo factible una diferenciación que viene del propio individuo y las que se derivan hacia la organización

Los factores estresores en el ámbito laboral no son la traducción inminente a consecuencias adversas para la salud del trabajador, pues el trabajador posee diferenciaciones personales que contribuyen a su protección y regulan la interacción entre los estresores y la salud, sin embargo cuando la estrategia de afrontamiento falla, puede surgir la aparición del SQT (Gil-Monte, 2005), por lo que se entiende como un síndrome que se entiende como el agotamiento físico y emocional con implicancias para el desarrollo de actitudes desfavorables hacia la labor, pobre autoconcepción y pérdida de motivación por el interés al cliente del servicio (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Dicho fenómeno altera las funciones mentales, da origen al entecimiento de la toma de decisiones por tanto menor segura, incremento de ansiedad y disminuye la autoestima, confianza en si mismo, y el autocontrol. A la larga puede llevar a la insatisfacción, ejecución empobrecida y a abandonar la actividad (Márquez, 2006).

Debido al síndrome de Burnout existen diferentes consecuencias para la salud del trabajador entre ellas encontramos un sin número de síntomas de carácter psicosomático (Melamed, Shirom, Toker, Berliner & Shapira, 2006) y sintomatología depresiva (Hätinen, Kinnunen, Pekkonen & Aro, 2004), la ansiedad (Bruce, Conaglen, & Conaglen, 2005), y además variaciones cognitivas que acarrearán el aumento de la distracción, baja eficacia y errores en el trabajo (Van der Linden, Keijsers, Eling, & Schaijk, 2005). Del mismo modo, se ha llegado a la conclusión que el nivel más grave del SQT está ligado al aumento de la probabilidad de tener una baja laboral por enfermedad. (Ahola, Kivimäki, Honkonen, Virtanen, Koskinen, Vahtera, & Lönnqvist, 2008)

Existen evidencia que aclara que hay inconvenientes de factor psicosomático y psicológicos que estarían relacionados con problemas del sistema inmunológico y las defensas del organismo (Bargellini, Barbieri, Rovesti, Vivoli, Roncaglia, & Borella, 2000; Nakamura, Nagase, Yoshida, & Ogino, 1999), problemas en el desequilibrio del cortisol (Chida & Steptoe, 2009), y señales del organismo relacionados al sistema inflamatorio (Toker, Shirom, Shapira, Berliner & Melamed, 2005).

Para lo cual se comprende que al afrontar estos inconvenientes representa un factor relevante ante los seres humanos que utilizan su sistema para hacer frente al estrés, redireccionando su respuesta tanto a los factores causantes como a suprimir y/o reducir los niveles de respuesta física, emocional, psicológica y relacional. De manera que al afrontar los factores externos e internos que se derivan de un problema general se convierte en una dinámica de respuestas adaptativas de la persona ocasionando con frecuencia costes importantes sobre su salud y su vida.

Las investigaciones encontradas sobre el mecanismo de adaptación al estrés hechas por Lazarus y Folkman (1986), hablan de los esfuerzos que hace la gente mental y actitudinalmente de diferentes formas, como respuesta de adaptación concretas en su contexto donde convive con estímulos de mayor o menor medida y que depende de la percepción y/o estado general del individuo para clasificarlo y responder ante dichas situaciones.

En los años 80, Pearling y Schooler (1978 citados en Tello, 2010), trabajaron en el manejo de la respuesta de adaptación de las personas en el proceso de convivencia con su entorno. También hay una teoría descrita por Lazarus Folkman (1996, citado en Tello, 2010), como un mecanismo sistemático que juega un papel fundamental con en el contexto en que se vive la experiencia, así como la historia del individuo y/o de la dinámica y de la realización en general. De manera que las personas cuentan con un filtro y estado personal total que determina como afronta las circunstancias o como no lo hace.

De igual manera Moos (2002), reconocido investigador sobre cómo responde el ser humano al estrés, -es también el referente de la presente investigación- propone que la manera en que las personas procesan este sistema de convivencia es indispensables en la supervivencia y la influencia de los factores intervinientes, que pueden ser pasajeros o dinámicas establecidas.

Dichas teorías de Moos y Schaefer (1993), dieron como resultado una sola teoría sobre el afrontamiento del estrés el cual es un concepto y modelo mas simple que analiza como afrontar favorablemente las circunstancias de manera que sea adaptativa

influyendo el estado de las personas y como van a responder para continuar su aprendizaje y convivencia armoniosa (Hombrados, 1997).

Por lo que ponen énfasis estos autores en los recursos personales que varían de ser adaptativos y desadaptativos, además de considerar el contexto de la vivencia y la elección de las decisiones que toman las personas así como los caracteres personales y finalmente considerar la repercusión del sistema de afrontamiento en circunstancias venideras y como afrontara en un futuro el dilema existencial (Moos & Holahan, 2003, citado en Kirchner & Forns, 2010).

Por otra parte, Moos (1984) citado en Kirchner y Forns (2010), hizo su labor en reconocer los factores que permiten reconocer el contexto y lo que pasa alrededor de las personas dado que de aquí parte una dimensión de dependencia del afrontamiento y la explicación de la acción que se tomará por lo tanto considero partir desde una explicación partiendo del contexto personal planteando un proceso que explica cinco factores los cuales permiten vislumbrar hasta donde llegan la influencia entre dichas variables participativas que explican la conducta.

Moos y Holahan (2003) citado en Kirchner y Forns (2010), estos autores identificaron los elementos de disposición y situación que permiten entender la conducta humana ante el afrontamiento; los cinco que son: El primer Panel es el proceso ambiente que viene de las condiciones ambientales físicas que pueden ser estables por lo general o periódicas así como condiciones sociales y culturales, así como la economía relaciones familiares y entorno próximo; El segundo panel es el proceso individual que va desde la herencia genética hasta las actitudes que se forman desde la niñez como la eficacia sentido de la responsabilidad, coherencia habilidades psicológicas y dinámicas de dependencia y compromisos, entre otros. El factor de disposición está incluido aquí. El tercer panel es de las condiciones variantes del entorno diseñadas para mutar y generar una nueva adaptación para continuar con un sistema de convivencia viable. El cuarto panel es el que se considera de valor mental y de cómo responde ante las formas de adaptación, las acciones que se incluyen son de procesos de situaciones y que tiene como concepto respuestas concretas (panel 3) y la salud y el bienestar (panel 5)

De manera que se concluye que la manera en que se afronta parte de analizar las situaciones que estresan y de cómo se valoran las circunstancias o retos de la realidad conllevando a una situación estratégica de acuerdo al logro de las demandas que la persona percibe y cómo afrontar adecuadamente las mismas; logrando así una salud productiva y bienestar que contribuye al desarrollo de la persona.

De igual manera este autor plantea una teoría sobre el afrontamiento que conlleva a fusionar dos dimensiones: El que y el cómo (Moos, 2002). El que se refiere a donde se pone el foco de atención en el cual se va a orientar el individuo para solucionar un conflicto: resolverlo o evitarlo. La resolución es una manera de hacer frente al problema, la evitación es una forma de alejarte de ella y que pone el foco en controlar las emociones generadas por la situación.

Ebata y Moos (1991), han descrito la aproximación como la manera activa de esforzarse cognitivamente, conductual que la persona lleva a cabo para delimitar y entender su circunstancia y resolver o identificar el estrés o estresor para buscar soporte y compromiso en la resolución de los mismos. De esta manera han descrito la evitación como un conjunto de hechos cognitivos y actitudinales con el objetivo de evitar pensar en el estímulo y lo que ocasiona, aceptar dicha situación y buscar actividades distintas que las saquen de ese foco del problema, así como expresar la emoción en forma de tensión. El esfuerzo mental vienen delimitados en formas de habilidades y al uso de las expresiones; el esfuerzo actitudinal describe las actividades específicas.

Sin embargo al combinar los factores del que y el cómo, se incluyen habilidades activas y pasivas, así como mentales y actitudinales, estableciéndose dos estrategias por cada tipo (Moos, 2002 citado en Sánchez & Vasco, 2011): Análisis Lógico (AL): esfuerzos mentales de entender y estar listo para afrontar el estrés y lo que ocasiona. Revalorización Positiva (R): Esfuerzos mentales de crear y volver a estructurar de distinta manera un inconveniente positivamente aceptando lo real en la circunstancia. Búsqueda de Orientación y Apoyo (BA): Esfuerzos actitudinales de encontrar elementos de soporte y adaptación. Resolución de Problemas (RP): Esfuerzos actitudinales de hacer que se disuelva el problema o arreglarlo. Evitación Cognitiva (EC): Esfuerzos de evadir pensar en el inconveniente. Aceptación/Resignación (A):

Esfuerzos mentales de ser proactivo ante la circunstancia adversa aceptándola. Búsqueda de Gratificaciones Alternativas (BG): Esfuerzos actitudinales de formar parte de las dinámicas que sustituyen el inconveniente remplazándolas por nuevas formas de satisfacción. Descarga Emocional (DE): Esfuerzos actitudinales de disminuir la aprehensión manifestando las emociones involucradas desfavorables.

Moos (1993) citado en Mikulic (2008), los sucesos a los que el trabajadores están expuestos pueden influir en la predisposición y movilización de peculios, además de las formas de afrontamiento de los mismos. Tal es así que a partir de esta teoría, los apartados de respuestas de afrontamiento se contextualizan desde caracteres específicos de la crisis y la evaluación que un individuo realiza de la situación.

En términos generales, se puede decir, que las estrategias de afrontamiento se refieren a todas aquellas respuestas o acciones determinadas para hacer frente a una situación estresante específica; así también a cómo se manejan o comportan las personas ante sucesos o situaciones percibidas como estresantes.

Debido a lo expuesto se dice que cuando no se maneja técnicas de afrontamiento, pueden dar lugar a acciones peligrosas debido a las exigencias laborales viéndose sometidas a la presión desmedida, contribuyendo a la aparición del estrés abrumando la existencia de las personas. Existen diferentes estudios sobre el síndrome burnout y estrategias de afrontamiento, tales como:

García (2011), se propuso estudiar Riesgos psicosociales en el sector de la construcción en una muestra 217 trabajadores de construcción civil de 18 años en adelante, de ambos sexos, en 4 empresas distintas, a quienes se les aplicó el CoPsoQ-istas²¹. Sus conclusiones fueron: “La gran mayoría de los trabajadores se ven afectados por la falta de sentimiento de grupo. Parece ser una tónica del sector. La necesidad de esconder emociones no afecta a un gran porcentaje de los trabajadores de las empresas estudiadas. En general, los trabajadores del sector se sienten integrados en sus respectivas empresas y comprometidos con su profesión”.

Ibem, Anosike, Azuh y Mosaku (2011), se propusieron estudiar el Estrés laboral entre trabajadores de construcción profesionales en Nigeria en una muestra de 107 trabajadores de 18 años en adelante entre varones y féminas, a quienes se les aplicó un instrumento que fue diseñado basado en el objetivo de la investigación, así como los hallazgos de estudio sobre la literatura. Una sección fue diseñada para obtener información sobre los perfiles personales de los encuestados. En la segunda sección la pregunta abierta pidió a los encuestados si alguna vez han experimentado estrés laboral en el transcurso de su participación en la construcción de las actividades de diseño y construcción. Las preguntas cerradas, por otro lado, habitaba en factores laborales relacionados con el estrés, la tensión inducida física y ambiental, así como el estrés debido a las estructuras organizativas. Sus conclusiones fueron: los resultados muestran que los factores de estrés claves entre estos profesionales fueron de gran volumen de trabajo, la falta de confort térmico, la privacidad y el espacio adecuado en las oficinas del sitio, la falta de comentarios sobre los proyectos de construcción anteriores y en curso, la falta de medidas de seguridad / seguridad en el sitio, las variaciones en el ámbito del trabajo y la fragmentación de las obras de construcción en campos especializados.

Por lo tanto, trasladando estos fundamentos teóricos hacia una específica población, surge la pregunta de investigación: ¿Existen diferencias en el síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S? A. ¿C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad? Teniendo, como justificación, que los resultados de esta investigación sirven, a nivel teórico, puesto que la relación que se obtenga acerca de las variables, puede servir para revisar y apoyar supuestos teóricos sobre obreros de construcción civil. Asimismo, se podrá conocer en mayor medida el comportamiento de una o ambas variables o la relación entre ellas; a nivel práctico, permitirá conocer el desenvolvimiento de la población, y será de beneficio para los profesionales que trabajan en empresas y/o organizaciones, quienes están expuestos a factores que envuelven las variables estudiadas; y a nivel metodológico, estos instrumentos de evaluación podrían implantarse en las empresas, siempre y cuando las características de la población sean similares. De la misma manera, servirá como base a investigaciones de tipo explicativo, para saber cómo y porqué existe diferencias entre las variables.

Sumándose a esto, los objetivos de la presente investigación: siendo el objetivo general: Analizar comparativamente el síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad; es así que, en torno a esta muestra de estudio, se planteó los siguientes objetivos específicos: Identificar los niveles de Agotamiento, Despersonalización, Insatisfacción de logro y Psicossomático total, en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad. Así también identificar los niveles de Análisis Lógico, Reevaluación Positiva, Búsqueda de guía y soporte, Solución de problemas, Evitación cognitiva, Aceptación o resignación, Búsqueda de recompensas Alternativas y Descarga emocional, en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad. Además, comparar los factores del síndrome de burnout, en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad. Y también comparar las estrategias de afrontamiento al estrés, en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad.

Finalmente, la hipótesis general de la presente investigación es: el síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, difieren según el rango de edad. Por otro lado, entre las hipótesis específicas se tiene:

Los factores del síndrome de burnout (agotamiento, despersonalización, insatisfacción de logro, factores psicossomáticos, sueño, factor psicosexual, factor gastrointestinal, factor psiconeurótico, factor dolor, factor ansiedad y factor depresión), en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, difieren según el rango de edad.

Las estrategias de afrontamiento al estrés (Análisis Lógico, Reevaluación Positiva, Búsqueda de guía y soporte, Solución de problemas, Evitación cognitiva, Aceptación o resignación, Búsqueda de recompensas Alternativas y Descarga

emocional), en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, difieren según el rango de edad.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación:

- Tipo de estudio

El presente estudio tuvo como finalidad intentar revelar las dificultades teóricas o sustantivas, de tal manera que describe, explica, predice entre otras; estando orientada a la realidad tal y como se presenta en el contexto y tiempo dado, por lo que es denominada sustantiva (Sánchez & Reyes, 2006).

- Diseño

Diseño descriptivo - comparativo, este diseño se encarga de recolectar información resaltante de dos o mas muestras relacionadas al mismo evento y posteriormente representarlo en una base de datos comparativo de manera genral o por categorías (Sánchez & Reyes, 2006). Se representa en el esquema siguiente:

$$M1 \ O1 \ \approx$$
$$O1 = O2$$
$$M2 \ O2 \ \neq$$

Dónde:

- M1: Muestra de obreros, según el primer grupo de rango de edad.
- M2: Muestra de obreros, según el segundo grupo de rango de edad.
- O1: Observación sobre el síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento al estrés de los obreros según el primer grupo de rango de edad.

- O2: Observación sobre el síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento al estrés de los obreros según el segundo grupo de rango de edad.

2.2. Operacionalización de las variables

2.4.1. Variables:

- Síndrome de Burnout
- Estrategias de afrontamiento al estrés.

2.4.2. Operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Usanza subjetiva de corte negativo representado por cogniciones, emociones y actitudes hacia la labor, las personas y el rol profesional, en respuesta del estrés en el trabajo. A la vez aparecen malestar traducido como disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que afecta de sobremanera a las personas (Gil-Monte, 2005).	Se utilizará el EDO (Escala de desgaste Ocupacional) para medir la variable Síndrome de Burnout.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Items:2, 4, 5, 6, 14, 19, 20, 26, 27 • Despersonalización Items:3, 7, 9, 16, 18, 21, 22, 23, 29 • Insatisfacción de logro Items:1, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 24, 25, 28, 30 • T. Psicosomático Items: 31 al 70. 	Intervalos

<p>Estrategias de Afrontamiento al estrés</p>	<p>Son los mecanismos esenciales para canalizar y modificar la influencia de los contextos vitales (estresantes), tanto estables como transitorios, hacia el buen funcionamiento y la maduración personal (Moos, 2010).</p>	<p>Para la medición de la variable Estrategias de afrontamiento al estrés, se utilizará elCRI-A. Inventario de respuestas de afrontamiento para Adultos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis lógico Items: 1, 9, 17, 25, 33, 41. • Reevaluación positiva Ítems: 2, 10, 18, 26, 34, 42 • Búsqueda de guía y soporte Ítems: 3, 11, 19, 27, 35, 43 • Solución de problemas Items: 4, 12, 20, 28, 36, 44 • Evitación cognitiva Intervalos Ítems: 5, 13, 21, 29, 37, 45 • Aceptación o resignación Ítems: 6, 14, 22, 22, 30, 38, 46 • Búsqueda de recompensas alternativas Ítems: 7, 15, 23, 31, 39, 47 • Descarga emocional Ítems: 8, 16, 24, 32, 40, 48
--	---	--	---

2.3. Población, Muestra y muestreo

2.3.1. Población

Está compuesta por 245 colaboradores obreros de construcción civil categoría oficiales de EDICAS SAC de Trujillo. Separados por grupos de edad: 18-33 y 34 – 68.

2.3.2. Muestra

Compuesta por 150 colaboradores del personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo.

Se utilizó la siguiente fórmula para hallar la probable muestra:

$$n_1 = \frac{Z^2 * p(1 - p)}{e^2}$$

$$n_1 = \frac{1.96^2 * 0.5(1 - 0.5)}{0.05^2}$$

$$n_1 = 384.16$$

Dónde:

- P= probabilidad
- E= error estándar esperado 5% (E=0.05)
- Z: valor estandarizado correspondiente a un nivel de confianza 95 % (z = 1.96).

Y la fórmula siguiente para el reajuste de la muestra:

$$n_2 = \frac{n_1}{[1 + \frac{n_1}{N}]}$$

$$n_2 = \frac{384.16}{[1 + \frac{384.16}{245}]}$$

$$n_2 = 150$$

Dónde:

- N_1 = Resultado de la fórmula preliminar
- N = total de la población

2.3.3. Muestreo

Para hallar la muestra, se aplicará el muestreo probabilístico mediante el tipo de muestreo aleatorio simple, el cual permitió recolectar una muestra donde se puede obtener la participación de la población con la posibilidad de partir de un universo (Sánchez & Reyes, 2006).

Muestreo aleatorio: se obtiene la muestra al azar, donde los individuos de una población tiene las mismas posibilidades de ser escogidos (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

2.3.4. Criterios de Selección

- Criterios de Inclusión
 - Trabajadores que cumplan con rango de edad entre 18-33 y 34-68
 - Trabajadores de género masculino.
 - Trabajadores que tengan mínimo 6 meses laborando en la empresa EDICAS S.A.C.
- Criterios de Exclusión
 - Trabajadores que estén llevando una intervención y/o terapia psicológica.
 - Trabajadores que no contesten adecuadamente u obvien ítems de los instrumentos.
 - Los trabajadores que no cuenten con grado de instrucción o que no sepan leer

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

- Evaluación Psicométrica

2.4.2. Instrumento

- **Instrumento 1:** EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout).

Ficha técnica:

Fue creada por Uribe, García, Pichardo y Retiz Universidad del Prado - México, siendo de aplicación individual o colectiva, dirigido a sujetos no clínicos con escolaridad, teniendo un tiempo de aplicación de 30 o 50 minutos. Tiene validez de contenido mediante criterio de expertos y de constructo, correlacionándose significativamente. Presenta una confiabilidad total de 0.89 (Uribe, García, Pichardo & Retiz, 2008). En el presente estudio se analiza la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un confiabilidad de 0.954, corroborando la consistencia interna del mismo. Para su aplicación y corrección: se solicita que marquen en la hoja de respuesta según lo indicado en la plantilla, posteriormente se corregirá utilizando una plantilla, obteniendo el perfil del evaluado.

- **Instrumento 2:** CRI-A. Inventario de respuestas de afrontamiento para Adultos.

Ficha técnica: El autor es R. H. Moos bajo procedencia de Psychological Assessment Resources (PAR) en Florida, EEUU. Siendo adaptada en España por Teresa Kirchner y María Forns (2010) de la facultad de psicología en la Universidad de Barcelona, la administración de dicho instrumento es individual o colectiva, a personas adultas de 18 años a más. Dicha aplicación dura entre 10 a 15 minutos a través del cuestionario y entre 15 a 30 minutos a través de una entrevista estructurada. Tiene a su vez una validez de contenido a través de criterio de jueces y de constructo

correlacionándose significativamente y de acuerdo a la literatura internacional. Teniendo una confiabilidad de un coeficiente de confiabilidad Test retest y, en un análisis confirmatorio con el Coping Strategy Indicator (CSI) obteniendo un alfa aceptable de confiabilidad de 0.89, 0.92 y 0.83 en cada una de las tres dimensiones. Para la presente investigación se analizó la confiabilidad del instrumento mediante el método alfa de Cronbach e interrelaciones entre las escalas.

Normas de aplicación y corrección: el inventario presenta dos maneras de aplicación: autoaplicado y entrevista estructurada. En la versión autoaplicada se le suministra al sujeto o sujetos el ejemplar del test. Una vez leídas las instrucciones de la prueba, se le pide que describa el problema más importante o la situación más difícil que haya vivido en los últimos 12 meses. Después, del llenado de los 10 ítems relacionados con la valoración primaria del problema importante y, posteriormente, a los 48 ítems que exploran las ocho estrategias de afrontamiento que incluye el inventario. El ejemplar es autocorregible. **Normas de interpretación:** en donde la primera parte del cuestionario, correspondiente a los 10 ítems sobre cómo percibe el sujeto el problema descrito, tiene una interpretación cualitativa en la que el evaluador valorará si el sujeto percibe el problema como un reto, como una amenaza, si asume su propia responsabilidad, si atribuye la responsabilidad a otros, etc. Además, el problema descrito se valorará en función del grado de estrés percibido y de la capacidad de control sobre el estresor. En la interpretación de la segunda parte del inventario el evaluador tendrá en cuenta qué estrategias utiliza preferentemente y si éstas son adaptativas o no en función del problema explicado. **Baremos:** baremos de la población general en percentiles y puntuaciones T por sexo.

2.5. Procedimiento

El presente estudio estuvo en coordinación y con los permisos de las autoridades de la empresa EDICAS SAC., una vez obtenido las autorizaciones, se recopiló los datos de los trabajadores para la aplicación del muestreo probabilístico mediante el tipo de

muestreo aleatorio simple. Se aplica la ficha de consentimiento informado a los participantes que pasaron por lo criterios de inclusión y exclusión, ha dichos participantes se informa sobre los aspectos éticos de dicha investigación y el objetivo del mismo. Posteriormente según la disponibilidad se pasa a aplicar los instrumentos a los participantes que fueron seleccionados; ya aplicado los instrumentos se realiza un vaciado de datos en un procesador estadístico que nos ayudara a analizar los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Se inició el análisis de datos desde marco de la Estadística Inferencial, ya que la información encontrada son descritos y posteriormente generalizados a partir de una muestra única a toda la población de estudio. Utilizándose el coeficiente de correlación de Pearson.

A nivel descriptivo, se tomo en cuenta las frecuencias absolutas simples y porcentuales, de la misma manera, se utilizó medidas de tendencia central como la media, medidas de dispersión como la desviación estándar, mínimo y máximo y por ultimo la medidas de posicionamiento como los percentiles.

Por otro lado, se empleó en el análisis inferencial mediante el uso de la prueba de Kolmogorov-Smirnov a fin de determinar la normalidad de la muestra y la utilización de la prueba paramétrica de T-student (Hernández, Fernández & Baptista, 2006).

2.7. Aspectos éticos

Dicha investigación tiene sus bases en reglas y normas que ayudaron a salvaguardar la privacidad de los participantes. La participación a la investigación se realizará teniendo conocimiento de los objetivos, teniendo la facultad de elegir su participación. Asimismo, se tendrá la máxima confidencialidad de la información brindada, y dichos datos obtenidos serán únicamente para fines de investigación más no para perjudicar a los participantes.

III. RESULTADOS

3.1. Distribución de frecuencias de los factores de Síndrome de Burnout en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad

Tabla 1

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la escala de Agotamiento de la Escala de Desgaste Ocupacional

Agotamiento	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	15	21.4	12	15.0	27	18.0
Bajo	4	5.7	16	20.0	20	13.3
Medio Bajo	19	27.1	15	18.8	34	22.7
Medio Alto	17	24.3	21	26.3	38	25.3
Alto	6	8.6	8	10.0	14	9.3
Muy Alto	9	12.9	8	10.0	17	11.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 1 se puede observar, que en la escala de agotamiento los niveles y porcentajes en los trabajadores, se destaca un nivel Medio bajo (27.1%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años, y un nivel medio alto (26.3%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala Agotamiento del EDO.

Tabla 2

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la escala de Despersonalización de la Escala de Desgaste Ocupacional

Despersonalización	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	12	17.1	15	18.8	27	18.0
Bajo	6	8.6	9	11.3	15	10.0
Medio Bajo	18	25.7	17	21.3	35	23.3
Medio Alto	14	20.0	24	30.0	38	25.3
Alto	9	12.9	10	12.5	19	12.7
Muy Alto	11	15.7	5	6.3	16	10.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 2 se puede observar, que en la escala de Despersonalización los niveles y porcentajes en los trabajadores, se destacan un nivel Medio bajo (25.7%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años y un nivel medio alto (30.0%) en un grupo de trabajadores de 34-68 en relación a la escala Despersonalización del EDO.

Tabla 3

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la escala de Insatisfacción de Logro de la Escala de Desgaste Ocupacional

Insatisfacción de Logro	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	18	25.7	12	15.0	30	20.0
Bajo	6	8.6	11	13.8	17	11.3
Medio Bajo	13	18.6	25	31.3	38	25.3
Medio Alto	16	22.9	17	21.3	33	22.0
Alto	6	8.6	7	8.8	13	8.7
Muy Alto	11	15.7	8	10.0	19	12.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 3 se puede observar, que, en la escala de Insatisfacción de Logro, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Muy Bajo (25.7%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel medio bajo (31.3%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala Insatisfacción de Logro del EDO.

Tabla 4

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la escala de Factores psicosomáticos de la Escala de Desgaste Ocupacional

Factores Psicosomáticos	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	6	8.6	12	15.0	18	12.0
Bajo	14	20.0	14	17.5	28	18.7
Medio Bajo	29	41.4	25	31.3	54	36.0
Medio Alto	7	10.0	14	17.5	21	14.0
Alto	7	10.0	5	6.3	12	8.0
Muy Alto	7	10.0	10	12.5	17	11.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 4, se puede observar, que, en la escala de Factor psicosomático, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan en un nivel Medio bajo (41.4%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel medio bajo (31.3%) para el grupo de 34-68 en relación al factor psicosomático.

Tabla 5

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Sueño de la Escala de Desgaste Ocupacional

Sueño	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	7	10.0	9	11.3	16	10.7
Bajo	12	17.1	10	12.5	22	14.7
Medio Bajo	30	42.9	33	41.3	63	42.0
Medio Alto	5	7.1	17	21.3	22	14.7
Alto	4	5.7	3	3.8	7	4.7
Muy Alto	12	17.1	8	10.0	20	13.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 5, se puede observar, que, en la escala de Sueño, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Medio Bajo (42.9%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel medio bajo (41.3%) para el grupo de 34-68 en relación al factor sueño

Tabla 6

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Psicosexuales de la Escala de Desgaste Ocupacional

Psicosexuales	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bajo	27	38.6	33	41.3	60	40.0
Medio Bajo	25	35.7	24	30.0	49	32.7
Medio Alto	6	8.6	10	12.5	16	10.7
Alto	4	5.7	3	3.8	7	4.7
Muy Alto	8	11.4	10	12.5	18	12.0
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 6, se puede observar, que, en la escala de Psicosexuales, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Bajo (38.6%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel Bajo también (41.3%) para el grupo de 34-68 en relación al factor Psicosexuales.

Tabla 7

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Gastrointestinales de la Escala de Desgaste Ocupacional

Gastrointestinales	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bajo	24	34.3	27	33.8	51	34.0
Medio Bajo	26	37.1	26	32.5	52	34.7
Medio Alto	10	14.3	12	15.0	22	14.7
Alto	4	5.7	6	7.5	10	6.7
Muy Alto	6	8.6	9	11.3	15	10.0
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 7, se puede observar, que, en la escala de Gastrointestinales, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Medio Bajo (37.1%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel bajo (32.5%) para el grupo de 34-68 en relación al factor gastrointestinales.

Tabla 8

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Psiconeuróticos de la Escala de Desgaste Ocupacional

Psiconeuróticos	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bajo	26	37.1	26	32.5	52	34.7
Medio Bajo	27	38.6	32	40.0	59	39.3
Medio Alto	8	11.4	11	13.8	19	12.7
Alto	0	0.0	4	5.0	4	2.7
Muy Alto	9	12.9	7	8.8	16	10.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 8 se puede observar, que en la escala de Psiconeuróticos, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un Medio Bajo (38.6%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel medio bajo (40.0%) para el grupo de 34-68 en relación al factor Psiconeuróticos.

Tabla 9

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Dolor de la Escala de Desgaste Ocupacional

Dolor	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	14	20.0	13	16.3	27	18.0
Bajo	7	10.0	18	22.5	25	16.7
Medio Bajo	21	30.0	17	21.3	38	25.3
Medio Alto	19	27.1	15	18.8	34	22.7
Alto	3	4.3	7	8.8	10	6.7
Muy Alto	6	8.6	10	12.5	16	10.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 9, se puede observar, que, en la escala de Dolor, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Medio Bajo (30.0%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un bajo (22.5%) para el grupo de 34-68 en relación al factor Dolor.

Tabla 10

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Indicador de Ansiedad de la Escala de Desgaste Ocupacional

Ansiedad	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bajo	32	45.7	36	45.0	68	45.3
Medio Bajo	13	18.6	17	21.3	30	20.0
Medio Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Alto	23	32.9	19	23.8	42	28.0
Muy Alto	2	2.9	8	10.0	10	6.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 10 se puede observar, que, en la escala de Ansiedad, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Bajo (45.7%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un bajo (45.0%) para el grupo de 34-68 en relación al factor de Ansiedad.

Tabla 11

Distribución de frecuencias según rangos de edad del factor Indicador de Depresión de la Escala de Desgaste Ocupacional

Depresión	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Muy Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Bajo	31	44.3	37	46.3	68	45.3
Medio Bajo	18	25.7	20	25.0	38	25.3
Medio Alto	15	21.4	15	18.8	30	20.0
Alto	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Muy Alto	6	8.6	8	10.0	14	9.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 11, se puede observar, que, en la escala de Depresión, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Bajo (44.3%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel también Bajo (46.3%) para el grupo de 34-68 en relación al factor Depresión.

3.2. Distribución de frecuencias de los factores de las estrategias del afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad

Tabla 12

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de análisis Lógico del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Análisis Lógico	Grupo				Total	
	18-33		34-68		Cantidad	%
	Cantidad	%	Cantidad	%		
Considerablemente encima del Promedio	9	12.9	18	22.5	27	18.0
Bastante encima del Promedio	12	17.1	18	22.5	30	20.0
Algo por encima del Promedio	7	10.0	5	6.3	12	8.0
Promedio	17	24.3	15	18.8	32	21.3
Algo por debajo del Promedio	6	8.6	7	8.8	13	8.7
Bastante debajo del Promedio	6	8.6	7	8.8	13	8.7
Considerablemente por debajo del Promedio	13	18.6	10	12.5	23	15.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 12 se puede observar, que, en la escala de Análisis lógico del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Promedio (24.3%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel Encima de promedio y considerablemente encima del promedio (22.5%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de análisis lógico.

Tabla 13

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Reevaluación Positiva del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Reevaluación Positiva	Grupo				Total	
	18-33		34-68			
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	9	12.9	18	22.5	27	18.0
Bastante encima del Promedio	10	14.3	13	16.3	23	15.3
Algo por encima del Promedio	12	17.1	9	11.3	21	14.0
Promedio	11	15.7	15	18.8	26	17.3
Algo por debajo del Promedio	7	10.0	9	11.3	16	10.7
Bastante debajo del Promedio	5	7.1	7	8.8	12	8.0
Considerablemente por debajo del Promedio	16	22.9	9	11.3	25	16.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 13 se puede observar, que, en la escala de Reevaluación Positiva del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel algo por encima del promedio (17.1%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel Considerablemente encima del Promedio (22.5%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Reevaluación Positiva.

Tabla 14

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Búsqueda de guía y soporte del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Búsqueda de guía y soporte	Grupo				Total	
	18-33		34-68			
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	10	14.3	17	21.3	27	18.0
Bastante encima del Promedio	13	18.6	17	21.3	30	20.0
Algo por encima del Promedio	5	7.1	7	8.8	12	8.0
Promedio	17	24.3	15	18.8	32	21.3
Algo por debajo del Promedio	3	4.3	6	7.5	9	6.0
Bastante debajo del Promedio	6	8.6	5	6.3	11	7.3
Considerablemente por debajo del Promedio	16	22.9	13	16.3	29	19.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 14 se puede observar, que, en la escala de Búsqueda de guía y soporte del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Promedio (24.3%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel Considerablemente encima del Promedio y bastante encima del Promedio (21.3%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Búsqueda de guía y soporte.

Tabla 15

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Solución de problemas del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Solución de problemas	Grupo					
	18-33		34-68		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	12	17.1	13	16.3	25	16.7
Bastante encima del Promedio	2	2.9	17	21.3	19	12.7
Algo por encima del Promedio	5	7.1	4	5.0	9	6.0
Promedio	22	31.4	24	30.0	46	30.7
Algo por debajo del Promedio	12	17.1	10	12.5	22	14.7
Bastante debajo del Promedio	8	11.4	4	5.0	12	8.0
Considerablemente por debajo del Promedio	9	12.9	8	10.0	17	11.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 15 se puede observar, que, en la escala de solución de Problemas del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Promedio (31.4%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel promedio (30.0%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Solución de Problemas.

Tabla 16

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Evitación Cognitiva del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Evitación Cognitiva	Grupo					
	18-33		34-68		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	10	14.3	22	27.5	32	21.3
Bastante encima del Promedio	9	12.9	13	16.3	22	14.7
Algo por encima del Promedio	10	14.3	8	10.0	18	12.0
Promedio	14	20.0	11	13.8	25	16.7
Algo por debajo del Promedio	7	10.0	5	6.3	12	8.0
Bastante debajo del Promedio	9	12.9	9	11.3	18	12.0
Considerablemente por debajo del Promedio	11	15.7	12	15.0	23	15.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 16 se puede observar, que, en la escala de Evitación cognitiva del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Promedio (20.0%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel considerablemente encima del promedio (27.5%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Evitación Cognitiva.

Tabla 17

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Aceptación Resignación del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Aceptación Resignación	Grupo				Total	
	18-33		34-68			
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	2	2.9	4	5.0	6	4.0
Bastante encima del Promedio	19	27.1	21	26.3	40	26.7
Algo por encima del Promedio	6	8.6	6	7.5	12	8.0
Promedio	29	41.4	36	45.0	65	43.3
Algo por debajo del Promedio	7	10.0	7	8.8	14	9.3
Bastante debajo del Promedio	5	7.1	3	3.8	8	5.3
Considerablemente por debajo del Promedio	2	2.9	3	3.8	5	3.3
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 17, se puede observar, que, en la escala de Aceptación Resignación del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Promedio (41.4%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel promedio (45.0%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Aceptación Resignación.

Tabla 18

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Búsqueda de Recompensas alternativas del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Búsqueda de recompensas alternativas	Grupo				Total	
	18-33		34-68			
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	8	11.4	14	17.5	22	14.7
Bastante encima del Promedio	13	18.6	24	30.0	37	24.7
Algo por encima del Promedio	11	15.7	7	8.8	18	12.0
Promedio	10	14.3	19	23.8	29	19.3
Algo por debajo del Promedio	4	5.7	2	2.5	6	4.0
Bastante debajo del Promedio	8	11.4	5	6.3	13	8.7
Considerablemente por debajo del Promedio	16	22.9	9	11.3	25	16.7
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 18 se puede observar, que, en la escala de Búsqueda de recompensas alternativas del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel considerablemente por debajo del promedio (22.9%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel Bastante encima del Promedio (30.0%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Búsqueda de recompensas alternativas.

Tabla 19

Distribución de frecuencias según rangos de edad de la Escala de Descarga Emocional del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

Descarga Emocional	Grupo					
	18-33		34-68		Total	
	Cantidad	%	Cantidad	%	Cantidad	%
Considerablemente encima del Promedio	17	24.3	16	20.0	33	22.0
Bastante encima del Promedio	6	8.6	12	15.0	18	12.0
Algo por encima del Promedio	7	10.0	6	7.5	13	8.7
Promedio	13	18.6	18	22.5	31	20.7
Algo por debajo del Promedio	11	15.7	8	10.0	19	12.7
Bastante debajo del Promedio	6	8.6	9	11.3	15	10.0
Considerablemente por debajo del Promedio	10	14.3	11	13.8	21	14.0
Total	70	100.0	80	100.0	150	100.0

En la tabla 19 se puede observar, que, en la escala de Descarga Emocional del Inventario de Respuestas de Afrontamiento, los niveles y porcentajes en los trabajadores se destacan un nivel Considerablemente encima del promedio (24.3%) en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años; y un nivel Promedio (22.5%) para el grupo de 34-68 en relación a la escala de Descarga Emocional.

3.3. Resultados de las comparaciones de los factores del síndrome de burnout en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad.

Tabla 20

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la escala de Agotamiento de la Escala de Desgaste Ocupacional

							T de	
EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	Student	Sig.	
Agotamiento	18-33	70	3.298	0.988	0.118	0.395	0.003	**
	34-68	80	2.238	0.901	0.101			

En la tabla 20 se hallan diferencias estadísticamente altamente significativas ($p < .01$), indicando una media de 3.298 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 2.238 para el grupo de trabajadores de 34-68, en relación al agotamiento en trabajadores.

Tabla 21

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la escala de Despersonalización de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Despersonalización	18-33	70	3.086	1.007	0.120	0.913	0.042 *
	34-68	80	2.940	0.943	0.105		

En la tabla 21 se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 3.086 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 2.940 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación a la despersonalización

Tabla 22

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la escala de Insatisfacción de Logro de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Insatisfacción de	18-33	70	2.767	1.154	0.138	0.480	0.033 *
Logro	34-68	80	1.984	0.945	0.106		

En la tabla 22, se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 2.767 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 2.684 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación a la insatisfacción de logro en trabajadores.

Tabla 23

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la escala de Factores Psicosomáticos de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Factores	18-33	70	1.784	0.544	0.065	-0.572	0.568
Psicosomáticos	34-68	80	1.840	0.646	0.072		

En la tabla 23 no se hallaron diferencias significativas, en relación a los factores psicosomáticos.

Tabla 24

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Sueño de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de	
						Student	Sig.
Sueño	18-33	70	1.777	0.550	0.066	-0.032	0.974
	34-68	80	1.78	0.557	0.062		

En la tabla 24 no se hallaron diferencias significativas, en relación al Factor sueño.

Tabla 25

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Psicosexuales de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Psicosexuales	18-33	70	1.376	0.557	0.067	-0.112	0.002 **
	34-68	80	1.186	0.554	0.062		

En la tabla 25 se hallan diferencias estadísticamente altamente significativas ($p < .01$), indicando una media de 1.376 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 1.186 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor Psicosexuales en trabajadores

Tabla 26

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Gastrointestinales de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Gastrointestinales	18-33	70	1.445	0.542	0.065	-0.908	0.366
	34-68	80	1.538	0.683	0.076		

En la tabla 26 no se hallaron diferencias significativas, en relación al Factor Gastrointestinales

Tabla 27

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Psiconeuróticos de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de	
						Student	Sig.
Psiconeuróticos	18-33	70	1.586	0.665	0.079	-0.263	0.793
	34-68	80	1.617	0.761	0.085		

En la tabla 27 no se hallaron diferencias significativas, en relación al Factor Psiconeuróticos.

Tabla 28

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Dolor de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de		
						Student	Sig.	
Dolor	18-33	70	2.317	0.816	0.098	-0.626	0.036	*
	34-68	80	2.010	0.979	0.109			

En la tabla 28 se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 2.317 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 2.010 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor Dolor en trabajadores.

Tabla 29

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Indicador de Ansiedad de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de		
						Student	Sig.	
Ansiedad	18-33	70	1.557	1.042	0.125	-0.729	0.047	*
	34-68	80	2.100	1.318	0.147			

En la tabla 29 se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 1.557 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 2.100 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor ansiedad en trabajadores.

Tabla 30

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad del Factor Indicador de Ansiedad de la Escala de Desgaste Ocupacional

EDO	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Depresión	18-33	70	2.029	1.215	0.145	-0.102	0.002 **
	34-68	80	1.050	1.330	0.149		

En la tabla 30 se hallan diferencias estadísticamente altamente significativas ($p < .01$), indicando una media de 2.029 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 1.050 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor Depresión en trabajadores.

3.4. Resultados de las comparaciones de las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad

Tabla 31

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de análisis Lógico del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de	
						Student	Sig.
Análisis	18-33	70	9.343	3.405	0.407	1.730	0.086
Lógico	34-68	80	8.375	3.429	0.383		

En la tabla 31 no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de análisis lógico.

Tabla 32

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Reevaluación Positiva del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.	
Reevaluación	18-33	70	10.429	3.454	0.413	1.895	0.040	*
Positiva	34-68	80	9.325	3.648	0.408			

En la tabla 32 se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 10.429 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 9.325 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación a la escala de Reevaluación Positiva en trabajadores.

Tabla 33

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Búsqueda de guía y soporte del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Búsqueda de guía y soporte	18-33	70	9.129	4.205	0.503	1.639	0.103
	34-68	80	8.013	4.123	0.461		

En la tabla 33 no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de Búsqueda de guía y soporte.

Tabla 34

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Solución de Problemas del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Solución de	18-33	70	11.271	4.025	0.481	1.147	0.253
Problemas	34-68	80	10.375	5.347	0.598		

En la tabla 34 no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de Solución de problemas.

Tabla 35

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Evitación Cognitiva del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Evitación	18-33	70	10.357	3.535	0.422	1.674	0.096
Cognitiva	34-68	80	9.350	3.796	0.424		

En la tabla 35 no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de Evitación Cognitiva.

Tabla 36

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Aceptación Resignación del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Aceptación	18-33	70	8.071	3.823	0.457	-0.513	0.609
Resignación	34-68	80	8.688	9.396	1.051		

En la tabla 36 no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de Aceptación Resignación.

Tabla 37

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Búsqueda de Recompensas alternativas del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.	
Búsqueda de recompensas alternativas	18-33	70	9.614	3.846	0.460	2.515	0.013	*
	34-68	80	8.163	3.224	0.360			

En la tabla 37 se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 9.614 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 8.163 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación a la escala de búsqueda de recompensas alternativas en trabajadores.

Tabla 38

Prueba “t” de Student de diferencias rangos de edad de la Escala de Descarga Emocional del Inventario de Respuestas de Afrontamiento en Adultos

CRIA	EDAD	N	Media	DE	ET	T de Student	Sig.
Descarga	18-33	70	7.229	4.181	0.500	0.579	0.564
Emocional	34-68	80	6.850	3.829	0.428		

En la tabla 38 no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de Descarga emocional.

IV. DISCUSIÓN

Cuando se hace referencia a personas que trabajan en construcción civil, de inmediato uno se remota a la idea del trabajo intenso, sacrificado y peligroso (Bittar, 2008). Más aún en la responsabilidad en aquellos individuos que realizan actividades donde emanan fuerza bruta, y por ende poseen un desgaste físico. Sumándose a esto, ciertos desacuerdos a los horarios de las jordanas laborales, los sueldos, y otros factores laborales.

Por consiguiente, es importante el conocimiento de indagar si estos trabajadores, a parte del desgaste físico poseen a su vez un desgaste psicológico y/o emocional. Sumándose, a esta forma de afrontar como instrumentos para ser frente a situaciones problemáticas en el contexto laboral.

En tal sentido, el presente estudio tiene como finalidad analizar comparativamente el síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad.

A continuación, se discutirán los hallazgos del presente estudio encontrados:

Con relación a la hipótesis general, es aceptada de manera parcial la diferencia del síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, según el rango de edad, debido a que es entendido que los factores que inciden en la aparición del síndrome, numerosos estudios señalan la interrelación entre el burnout y algunas particularidades de su estilo de vida de los sujetos que lo padecen o están en riesgo de padecerlo. Entre las diferentes peculiaridades que se destacan, se encuentran la sensibilidad a los sentimientos y necesidades de los demás, dedicación excesiva al trabajo, idealismo, personalidad ansiosa y elevada autoexigencia (Bittar, 2008). Sumándose a esto, la diferencia según el rango de edad que plantea la presente investigación; se encuentra conformado, por un primer rango de edad entre 18-33 años, la cual pertenece a la

etapa del término de la adolescencia y comienzo de la juventud y de la adultez temprana, la cual hace hincapié a la preocupación constante por la superación profesional y por las decisiones acerca de la carrera profesional, trabajo u oficio que ejecuta a lo largo de su vida, que se encuentran ligados al contenido de los ideales en esta etapa (Papalia, Wendkos & Duskin, 2004). A diferencia del segundo rango que comprende entre 34-68 años, lo cual hace referencia a la adultez intermedia e inicio de la adultez tardía, en donde se observa generalmente, cambios psicológicos ligados a la revalorar metas y aspiraciones y lo bien que se han cumplido y para decidir cómo usar mejor la parte restante del ciclo de vida (Lachman & James 1997).

Asimismo, al estudiar los factores causantes que del agotamiento personal siendo consumidas por los estresores y que otros individuos se sientan estimuladas y excitadas por ellos, Salvatore y Suzanne (1982 citados en Bittar, 2008), afirman que la capacidad de manejar el estrés depende de la forma de vivir la vida y de cómo sobrellevar las situaciones de la vida; en otros términos, de qué manera el sujeto ve los acontecimientos productores de estrés y cómo responde ante ellos.

En relación a las hipótesis específicas:

Se acepta parcialmente la hipótesis 1, donde los factores del síndrome de burnout en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, difieren según el rango de edad. Encontrándose que, en el Factor de agotamiento, se hallan diferencias altamente significativas ($p < .01$), indicando una media de 3.298 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 2.238 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; lo que significa que los trabajadores jóvenes y adultos en la etapa temprana, tienen un mayor índice de cansancio que aquellos que son mayores en edad. Esto hace referencia a Muñiz (1995 citado en Lachman & James 1997), quien afirma que las personas adultas, a pesar de los cambios en su desarrollo biológico, muchas de ellas tienen una base psicológica en persistir en lo que se propongan a diferencia de la juventud, es decir, su salud mental es positiva e involucra un sentido de bienestar psicológico que va de la mano con un sentido saludable del "yo" (Ryff & Singer 1998).

También, se halló en el Factor de despersonalización, diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 3.086 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 2.940 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; lo que indica que, los trabajadores correspondientes al primer rango tienen una mayor predisposición de desarrollar sentimientos y conductas desfavorables hacia las personas destinatarias del trabajo (Uribe, 2010), a diferencia de los trabajadores de la adultez intermedia. Asimismo, según Myers, (2006), afirma que los sujetos valoran los sucesos como amenazas y desafíos sobrepasando las herramientas personales alterando e impidiendo el logro del bienestar personal y de la salud, lo cual constituirá el grado de satisfacción e insatisfacción que va influir cierta forma en el bienestar de vida del individuo.

Además, en el Factor de insatisfacción de logro, se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 2.767 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 2.684 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; lo que señala, que el personal del primer rango de edad presenta una tendencia a evaluarse negativamente y, de manera especial, esa evaluación negativa afecta la habilidad del trabajo y la relación con las personas a las que atiende (Uribe, 2010).

Entre los factores psicosomáticos, se hallaron diferencias en el factor psicosexual, estas tuvieron una discrepancia altamente significativa ($p < .01$), indicando una media de 1.376 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 1.186 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; lo que significa que la disminución de libido sexual debido al estrés se da en mayor parte en jóvenes y adultos tempranos, a diferencia de los adultos con mayor edad. Como menciona Papalia, Wendkos y Duskin (2004). Las personas mayores pueden experimentar pérdidas en la capacidad reproductiva pero el disfrute sexual puede continuar, es decir, relacionándolo con los resultados, se entiende que los jóvenes tienen mayor predisposición a disminuir la libido ante las demandas negativas del ambiente a diferencia del otro grupo, quienes están preparados a esta situación como parte del desarrollo humano. De la misma forma, en el factor Dolor, se hallaron diferencias estadísticamente significativas

($p < .05$), indicando una media de 2.317 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 2.010 para el grupo de trabajadores de 34-68 años, lo que indica que el primer grupo de rango de edad, tiene mayor predisposición sufrir dolores musculares y de cabeza; a diferencia del grupo que pertenece a la adultez intermedia. Existe evidencia demostrable donde la fortaleza humana protege a los seres humanos de diversas males (Vera, 2006), entre ellas la adecuada conducción de un evento estresante podría reducir las emociones desfavorables y más bien mantener o generar mayor calidad de vida y bienestar psicológico, a diferencia de aquellos que restan importancia a la salud (Figueroa, Contini, Lacunza, Levín & Estévez, 2005). En cuanto el factor ansiedad, se encontró diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 1.557 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 2.100 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; lo que indica que en dicho grupo de adultos intermedios, ocurren mayores episodios relacionados a la ansiedad, las necesidades o tareas de la maduración que todo los seres humanos experimentan en momentos particulares (Papalia, Wendkos & Duskin, 2004). Asimismo, en el factor de depresión, se hallan diferencias altamente significativas ($p < .01$), indicando una media de 2.029 para el grupo de trabajadores de 18-33 y 1.050 para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor Depresión en trabajadores. Ante esto, se menciona que, dentro de los riesgos laborales de carácter psicosocial, el estrés laboral y el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) como respuesta al estrés laboral crónico, ocupan un lugar destacado, pues son una de las principales causas del deterioro de las condiciones de trabajo, fracaso en el rendimiento, deserción y fuentes de diferentes conflictos (Bittar, 2008).

No obstante, no se hallaron diferencias significativas, en relación a los factores psicosomáticos en general, factor sueño, factor gastrointestinal y factor psiconeurótico. Esto denota cierta similitud, de estos últimos factores, en ambos rangos de edad en los trabajadores de construcción civil. Como menciona Tovalin, Rodríguez y Ortega (2005), el grado de agotamiento se ve influenciado por el número de horas trabajadas, las demandas físicas y mentales, la rutina, las condiciones ambientales y causas emocionales. Dichas condiciones da pie a desencadenar diferentes efectos, ya sean físico como mentales, así como disminución en la motivación por el trabajo, es así que, el sueño entre estos trabajadores se relacionan

con la disminución de los signos vitales (temperatura, absorción digestiva y actividad hormonal, presión sanguínea, atención, rapidez de movimientos, etc.); ocurriendo esto muy independientemente de la edad, grado de instrucción u otros factores de control que interviene en el puesto de trabajo. Asimismo, en cuanto en el factor psiconeurótico, se obtuvo un nivel bajo y sin diferencia en ambos rangos de edad, lo que significa, que los trabajadores de construcción civil, no padecen de problemas físicos ocasionados por la sugestión y fatiga psicológica (Uribe, 2010).

Se acepta parcialmente la hipótesis 2, donde las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo, difieren según el rango de edad. Encontrándose, en la escala de Reevaluación positiva, diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 10.429 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 9.325 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; es decir, en los jóvenes adultos, se dan con mayor frecuencia los Intentos cognitivos para reestructurar un problema de forma positiva a la vez que se acepta la realidad de la situación (Moos, 2010). También, se dio diferencias en la escala de búsqueda de recompensas alternativas, donde se hallan diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media de 9.614 para el grupo de trabajadores de 18-33 años y 8.163 para el grupo de trabajadores de 34-68 años; lo que significa de igual manera, que los jóvenes adultos manejan mayores intentos conductuales para implicarse en actividades sustitutivas y crear nuevas fuentes de satisfacción (Moos, 2010).

No obstante, no se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de análisis lógico, escala de Búsqueda de guía y soporte, la escala de Solución de problemas, la escala de Evitación Cognitiva, la escala de Aceptación Resignación y la escala de Descarga emocional; según el rango de edad en el personal de construcción civil. Esto hace referencia, a cierta similitud, de estas estrategias, en ambos rangos de edad en los trabajadores de construcción civil. Siendo así, ellos, manejan estrategias relacionadas a la preparación ante las consecuencias de algún problema, recurriendo a la información, guía o soporte o evitando el problema, asimismo, tratan de reducir la tensión mediante la expresión de sentimientos negativos (Moos, 2010).

Ante lo todo lo mencionado, se confirma, lo que menciona Gil-Monte (2005), donde menciona que el agotamiento emocional y las sensaciones de minusvalía, así como algunos malestares hacia el ambiente, son en realidad una experiencia relativa de carácter negativo ajustada por cogniciones, emociones y actitudes hacia el empleo, hacia las personas y hacia el propio rol profesional; muy probablemente como respuesta al estrés laboral. Acompañando todos estos malestares se presentan una serie de disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas que impactan de manera perniciosa a las personas y, por lo tanto, a las organizaciones.

De la misma manera, se concluye que, al necesitar herramientas adecuadas para el control de estrés, el personal obrero de construcción civil, continúan con el desempeño en tareas a un altísimo costo emocional y físico; dando así cabida, al afrontamiento que implica en los resultados del presente estudio, los intentos del trabajador para la identificación del estrés y desarrollar e implementar una estrategia de lucha para aliviar el estresor.

Por último, la forma de cada individuo para lograr cubrir estos dominio, corresponde a un análisis subjetivo de la manera de cubrir sus necesidades y cumpliendo sus intereses contextuales. Siendo la percepción que esta persona tiene de las alternativas que le dan la posibilidad que el ambiente le brinda para lograr dicha satisfacción (Olson & Barnes, 1982).

V. CONCLUSIONES

- Se acepta parcialmente que el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la empresa EDICAS S.A.C. en la ciudad de Trujillo, difiere según el rango de edad.
- Existe diferencias estadísticamente, altamente significativas ($p < .01$), indicando una media mayor para el grupo de trabajadores de 18-33 a diferencia del grupo de trabajadores de 34-68, en relación al factor agotamiento, factor Psicosexuales y factor Depresión en el personal obrero.
- Existe diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media mayor para el grupo de trabajadores de 18-33 a diferencia del grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor despersonalización, al factor insatisfacción de logro y factor Dolor en el personal obrero.
- Existe diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media menor para el grupo de trabajadores de 18-33 y una media mayor para el grupo de trabajadores de 34-68; en relación al factor ansiedad en el personal obrero.
- Existe diferencias estadísticamente significativas ($p < .05$), indicando una media mayor para el grupo de trabajadores de 18-33 a diferencia del grupo de trabajadores de 34-68; en relación a la escala de Reevaluación Positiva, y la escala de búsqueda de recompensas alternativas en el personal obrero.
- No se hallaron diferencias significativas, en relación a los factores psicósomáticos, Factor sueño, Factor Gastrointestinales y Factor Psiconeuróticos.
- No se hallaron diferencias significativas, en relación a la escala de análisis lógico, escala de Búsqueda de guía y soporte, escala de Solución de problemas, escala de Evitación Cognitiva, escala de Aceptación Resignación y escala de Descarga emocional.
- La escala de agotamiento y la escala de despersonalización, destacan un nivel Medio bajo en el grupo de edades de 18-33 años, y un nivel medio alto para el grupo de 34-68.
- La escala de Insatisfacción de Logro, destaca un nivel Muy Bajo en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel medio bajo para el grupo de 34-68 años

- La escala Factor psicossomático y factor sueño, destacan un nivel Medio bajo en el grupo de edades de 18-33 años y para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Psicosexuales, destaca un nivel Bajo en el grupo de trabajadores de edades de 18-33 años y para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Gastrointestinales y la escala de dolor, destacan un nivel Medio Bajo en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel bajo para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Psiconeuróticos, la escala de ansiedad y la escala de depresión, destacan un nivel Bajo en el grupo de edades de 18-33 años y para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Análisis lógico, destaca un nivel Promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel Encima de promedio y considerablemente encima del promedio para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Reevaluación Positiva, destaca un nivel algo por encima del promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel Considerablemente encima del Promedio para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Búsqueda de guía y soporte, destaca un nivel Promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel Considerablemente encima del Promedio y bastante encima del Promedio para el grupo de 34-68 años.
- La escala de solución de Problemas, destacan un nivel Promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Evitación cognitiva, destaca un nivel Promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel considerablemente encima del promedio para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Aceptación destaca un nivel Promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Búsqueda de recompensas alternativas, destaca un nivel considerablemente por debajo del promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel Bastante encima del Promedio para el grupo de 34-68 años.
- La escala de Descarga Emocional, destaca un nivel Considerablemente encima del promedio en el grupo de edades de 18-33 años; y un nivel Promedio para el grupo de 34-68 años.

VI. RECOMENDACIONES

- Recomendar a futuros profesionales a realizar investigaciones que se debe manejar de forma más específica en cuanto al segmentar las características de la muestra.
- Continuar con investigaciones y actividades que involucren las variables estudiadas, con la intención de explicar las causales e influencias sobre la relación existente entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés, con la finalidad de desarrollar actividades en pro del personal de construcción civil, en caso de riesgo a no tomar las medidas adecuadas para afrontar esta problemática.
- El trabajo activo y capacitación permanente por parte del psicólogo organizacional de la empresa EDICAS S.A.C., con el fin de poner en práctica sus conocimientos para la mejorar de la calidad de vida, y la eliminación del estrés.
- Implementar entrenamientos, y/o sesiones de relajación antes, durante y después de la jornada laboral, proponer y facilitar la realización acciones para el uso del tiempo libre y desarrollo de adecuadas relaciones interpersonales, con la finalidad que favorezca contrarrestar el agotamiento en los trabajadores.
- La incorporación de un psicólogo clínico con labor de medio tiempo, para la realización de intervenciones psicológicas individuales, destinado para aquellos trabajadores, que tienen que recibir orientación en cuanto los problemas psicosexuales, de ansiedad, depresión y agotamiento emocional. Esto se acataría como un complemento a la labor del psicólogo organizacional.
- Se sugiere, ejecutar unos sistemas de selección de recursos humanos que consideren los efectos negativos de la interacción de los trabajadores dentro de su actividad laboral, permitiendo la selección de personas menos vulnerables al estrés que pueda generar el puesto, que se caractericen por la flexibilidad en sus estilos comunicativos y de manejo de los conflictos.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J. & Lönnqvist, J. (2008). Occupational burnout and medically certified sickness absence: a population-based study of Finnish employees. *Journal of Psychosomatic Research*. Vol. 64(3), pp. 185-193.
- Bargellini, A., Barbieri, A., Rovesti, S., Vivoli, R., Roncaglia, R. & Borella, P. (2000). Relation between immune variables and burnout in a sample of physicians. *Occupational Environmental Medicine*. Vol. 57(8), pp. 453-457.
- Bruce, S., Conaglen, H. & Conaglen, J. (2005). Burnout in physicians: a case for peer-support. *Internal Medicine Journal*. Vol. 35(5), pp. 272-278.
- Bittar, M. (2008). *Investigación sobre Burnout y estilos de personalidad en estudiantes universitarios*. Argentina: Universidad Católica Argentina. Recuperada de www.uib.es/catedra_iberoamericana/investigaciones/documents/bittr.pdf.
- Chida, Y. & Steptoe, A. (2009). Cortisol awakening response and psychosocial factors: A systematic review and meta-analysis. *Biological Psychology*. Vol. 80(6), pp. 265-278.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt, Brace, Jovanovich: Ed. Fort Worth, TX
- Ebata, A. & Moos, R. (1991). Coping with chronic illness: A study of illness controllability and the influence of coping strategies on psychological adjustment. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 52(12), pp. 343-353.
- Figuroa, M., Contini, N., Lacunza, A., Levín, M. & Estévez, A. (2005). Las estrategias de afrontamiento y su relación con el nivel de bienestar psicológico. Un estudio con adolescentes de nivel socioeconómico bajo de Tucumán, Argentina.

Revista Anales de Psicología. Vol. 21(1), pp. 66-72. Recuperado de:
<http://revistas.um.es/analesps/article/view/27171>

Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, Vol. 30(1), pp. 159-165.

García, M. (2008). Estudio comparativo de dos medidas de burnout en personal sanitario. *Revista Anales de Psiquiatría*. Vol. 10(5), pp. 180-184.

García, S. (2011). *Riesgos psicosociales de la construcción*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Politécnica de Valencia. Ciudad de Valencia, España.

Gil-Monte, P. (2001). Falta de reciprocidad en los intercambios sociales como antecedente del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología Social Aplicada*. Vol. 4(1), pp. 21-31.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Ed. Pirámide.

Gil-Monte, P. (2008). *Magnitude of relationship between burnout and absenteeism: a preliminary study*. *Psychological Reports*, Vol. 102(3), pp. 465-468.

Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo síndrome de quemarse*. Madrid: Ed. Síntesis S.A.

González, A. (2008). *Síndrome de burnout en profesionales de enfermería*. Hospital Regional Universitario Carlos Haya. Málaga, España. Recuperado de:
<http://www.carloshaya.net/biblioteca/contenidos/docs/nefrologia/predialisis/antonioporras.PDF>

Hätinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M. & Aro, A. (2004). Burnout patterns in rehabilitation: Short-term changes in job conditions, personal resources, and health. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol. 9(3), pp. 220-237.

- Hernández, R., Fernández C. & Baptista P. (2006). *Metodología de la investigación* (4° ed.). México D.F.: Ed. Mc-Graw Hill.
- Hombrados, M., (1997). *Estrés, afrontamiento y adaptación. Estrés y salud*. Valencia: Ed. Promolibro.
- Huamán, M. (2008). *Trabajador de construcción civil*. Diario La Primera. Recuperado de: http://www.laprimeraperu.pe/online/columnistas-y-colaboradores/feliz-dia-trabajador-de-construccion-civil_25986.html
- Ibem, E., Anosike, M. Azuh, D. & Mosaku, T. (2011). *Work Stress among Professionals in the Building Construction Industry in Nigeria*. Recuperado de: <http://www.covenantuniversity.edu.ng/Profiles/Ibem-Eziyi-Offia/Work-Stress-among-Professionals-in-the-Building-Construction-Industry-in-Nigeria.-Australasian-Journal-of-Construction-Economics-and-Building-11-3-45-57>
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990) *Trabajo Saludables: El estrés, la productividad y la reconstrucción de la vida laboral*. New York: Ed. Basic Books.
- Kirchner, T. y Forns, M. (2010). *Manual, adaptación del inventario de respuestas de afrontamiento – Adultos*. TEA Ediciones. Madrid.
- Lachman M. & James J. (1997). *Multiple Paths of Midlife Development*. Chicago: Ed. Chicago Press
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. Nueva York: Springer Publishing. Traducción española: *Estrés y procesos cognitivos*. (1°ed). Barcelona: Ed. Martínez Roca.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Ed. Martínez Roca.

- Márquez, S. (2006). Estrategias de afrontamiento del estrés en el ámbito deportivo: fundamentos teóricos e instrumentos de evaluación. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 6(2), pp. 359-378.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(8), pp. 397-422.
- Myers, C. (2006). *MBTI typetoday*. Recuperada de: www.mbtitoday.org
- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S. & Shapira, I. (2006). Burnout and risk of cardiovascular disease: evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*. Vol. 132 (3), pp. 327-353.
- Mikulic, I. (2008): Calidad de Vida: Aportes del Inventario de Calidad de Vida percibida y del Inventario de Respuestas de Afrontamiento a la Evaluación Psicológica. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. *Revista de Psicología*. Vol. 3(4), pp. 1 – 74.
- Moos, R. (2002). The Mystery of Human Context and Coping: An unraveling of clues *American Journal of Community Psychology*, Vol. 30 (1), pp. 67-88.
- Moos, R. (2010). *Inventario de Respuestas de Afrontamiento-Adultos*. Madrid: Ed. TEA.
- Moos, R. y Schaefer, J. (1993). *Coping resources and processes: current concepts and measures*. Nueva York: Ed. KreePress.
- Nakamura, H., Nagase, H., Yoshida, M. & Ogino, K. (1999). Natural killer (NK) cell activity and cell subsets in workers with a tendency of burnout. *Journal of Psychosomatic Research*. Vol. 46(5), pp. 569-578.
- Olson D., & Barnes, H. (1982). *Calidad de Vida*. (Manuscrito no publicado).

- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2004). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. No. 56, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud- OMS (2007). *Estadísticas sanitarias mundiales*. Recuperado de http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/en/index.html
- Ortega, C. & López, F. (2004). *El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: Revisión y perspectivas*. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 4(2), pp. 137-160.
- Papalia, D., Wendkos, S. & Duskin, R. (2004). *Desarrollo humano*. (4° ed.). México: Ed. McGraw-Hill/Interamericana.
- Poy, M. (2003). Las contribuciones de la psicodinámica del trabajo y de la psicología ergonómica a la comprensión de las relaciones entre trabajo y salud mental. (Tesis Doctoral). Universidad de Palermo, Buenos Aires, Argentina.
- Ryff, C. & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9(1), pp.1-28.
- Sánchez, H. & Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños en la investigación científica*. (4ª ed.) Lima: Universitaria.
- Sánchez, R., & vasco, A. (2011). *Análisis psicométrico del Inventario de Respuestas de Afrontamiento de Moos (CRI-A) en población clínica. Estudios preliminares. Trabajo presentado en el Décimo Segundo Congreso Virtual de Psiquiatría y Neurociencias, Argentina*. Resumen recuperado de <http://hdl.handle.net/10401/2543>
- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S. & Melamed, S. (2005). *The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. Journal of Occupational Health Psychology, 10(4)*, pp. 344-362.
- Tovalín, H., Rodríguez, M. & Ortega, M. (2005). Rotación De Turnos, Fatiga Y Trastornos Del Sueño En Un Grupo De Trabajadores Industriales. *Revista Cubana Salud Trabajo. Vol. 6 (1)*, pp. 123-129. Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol6_1_05/rst05105.html
- Uribe, J. (2010). *EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout)*. México: Ed. Manual Moderno.
- Uribe, J., García, A., Pichardo, C. y Retiz, A. (2008). Perfil psicossomático y de desgaste ocupacional en cajeros del sector bancario con escala EMEDO. *Ciencia & Trabajo, 10 (30)* 143-150.
- Van der Linden, D., Keijsers, G., Eling, P. & Schaijk, R. (2005). Work stress and attentional difficulties: an initial study on burnout and cognitive failures. *Work & Stress, 19(2)*, pp. 23-36.
- Van Horn, J. (1997). A canadian-dutch comparison of teachers 'burnout. *Psychological Reports, 81(29)*, pp. 371-382.

ANEXOS

- Anexo 1. Protocolo del EDO Escala de Desgaste Ocupacional (Burnout).



Cuestionario (F01)

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentarán una serie de enunciados a los cuales debe responder considerando su forma de pensar, sentir y actuar en determinadas situaciones; le pedimos que conteste de la manera más sincera posible, ya que nos es de gran utilidad.

Para contestar utilice la **HOJA DE RESPUESTAS (F02)** anexa, marcando con una X el cuadrado correspondiente a la respuesta que describa mejor su forma de pensar, sentir y actuar.

Se le presentarán dos tipos de enunciados, los cuales tienen **seis opciones de respuesta**. En el primer tipo va en una escala de **Totalmente en Desacuerdo (TD)**, **Parcialmente de Desacuerdo (PD)**, **Desacuerdo (D)**, **Acuerdo (A)**, **Parcialmente de Acuerdo (PA)** y **Totalmente de Acuerdo (TA)** y puede elegir cualquiera de las seis opciones.

Ejemplo Tipo 1) 1. Considero que es importante asistir a fiestas

	TD	PD	D	A	PA	TA
1.	X					

En el segundo tipo de enunciados le pedimos que responda **¿con qué frecuencia...?** Ha tenido cierto padecimiento, debe contestar sin considerar los efectos producidos por sustancias como alcohol, estimulantes, cafeína, cocaína, opiáceos, sedantes, antidepresivos, hipnóticos, ansiolíticos, etc. Va en una escala de **Nunca (N)**, **Casi Nunca (CN)**, **A veces (AV)**, **Con Frecuencia (CF)**, **Casi Siempre (CS)**, y **Siempre (S)**.

Ejemplo Tipo 2) ¿Con qué frecuencia...?

2. Tienes sangrado por la nariz.

	N	CN	AV	CF	CS	S
	Nunca					Siempre
2.					X	

EN LAS PREGUNTAS NO EXISTEN RESPUESTAS BUENAS NI MALAS

Sus respuestas son anónimas y confidenciales
Sólo serán utilizadas con fines estadísticos

**NO ESCRIBA EN ESTE CUADERNILLO
¡GRACIAS!**

¿CÓMO ME SIENTO EN EL TRABAJO?

1. Siento que mi trabajo es tan repetitivo, que ya no me gusta.
2. Me cuesta mucho trabajo levantarme por las mañanas para ir a trabajar.
3. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si las trato bien.
4. Despierto por las mañanas con facilidad y energía para iniciar un nuevo día de trabajo.
5. Siento que un día de estos mi mente estallará de tanta presión en el trabajo.
6. Siento cansancio mental al grado de no poder concentrarme en mi trabajo.
7. Me cuesta mucho ser cortés con los usuarios de mi trabajo.
8. Siento que haría mejor mi trabajo si tuviera otro tipo de empleo.
9. Establezco fácilmente comunicación con los usuarios de mi trabajo.
10. Hace mucho tiempo que dejé de hacer mi trabajo con pasión.
11. Todos los días me levanto y pienso que debo buscar otro empleo donde pueda ser eficiente.
12. Aunque realizo bien mi trabajo, lo hago por compromiso.
13. Si encontrara un empleo motivador de mis intereses personales, no dudaría en dejar el actual.
14. Las situaciones a las que me enfrento en mi trabajo no me provocan tensión alguna.
15. Siento que mis habilidades y conocimientos están desperdiciados en mi trabajo.
16. En mi trabajo todos me parecen extraños, por lo cual no me interesa interactuar con ellos.
17. Aunque me esfuerzo al realizar mi trabajo no logro sentirme satisfecho con ello.
18. He comprobado que las personas a las que otorgo servicio me respetan más si el trato mal.
19. Mi cuerpo me reclama más horas de descanso, porque mi trabajo me tiene agotado.
20. Al llegar a casa después de mi trabajo lo único que quiero es descansar.
21. Lo que más me gusta de mi trabajo es la relación con los usuarios del mismo.
22. Se me facilita entender los problemas de los usuarios de mi trabajo.
23. Aunque un usuario de mi trabajo sea descortés conmigo, lo trato bien.
24. Mi trabajo es tan poco interesante que me es difícil realizarlo bien.
25. Mis actividades de trabajo han dejado de parecerme importantes.
26. Siento que la energía que ocupo en mi trabajo no la puedo reponer.
27. Mis horas de descanso son suficientes para reponer la energía que gasto al realizar mi trabajo.
28. No me siento contento con mi trabajo y eso me ha ocasionado problemas con mis compañeros.
29. Proporcionar un buen trato a los usuarios de mi trabajo es muy importante para mí.
30. En mi trabajo he llegado a un momento en que actúo únicamente por lo que me pagan.

¿CON QUÉ FRECUENCIA...?

31. Consideras que tienes sueño en exceso (más de 8 horas).
32. Te sientes deprimido (muy triste).
33. Sientes que la calidad de tu sueño es mala.
34. Tienes dolores de cabeza.
35. Sientes dificultad para pasar alimentos.
36. Te despiertas bruscamente con gritos, llanto y mucho miedo.
37. Te has desmayado.
38. Tienes dolor durante tus relaciones sexuales.
39. Sientes indiferencia sexual.
40. Tienes pesadillas que alteran tu tranquilidad al dormir.
41. Te sientes desesperado (ansioso).
42. Despiertas y eres incapaz de moverte o hablar.
43. Te duelen las articulaciones de brazos y piernas.
44. Sufres malestar al comer diferentes alimentos.
45. Sufres vómitos.
46. Pierdes sensibilidad táctil (manos, piel, etc.).
47. Tienes dolores en el abdomen.
48. Tienes la sensación de debilidad muscular en ciertas partes de tu cuerpo.
49. Te duele la espalda y el cuello
50. Tienes molestias al orinar.
51. Consideras que tienes problemas respiratorios al dormir (p. ej., roncar).
52. Te levantas de la cama durante la noche sin despertar.
53. Sientes un nudo en la garganta.
54. Llegas a perder la voz.
55. Dejas de dormir por varios días.
56. Sientes que interrumpes tu sueño durante la noche.
57. Sufres náuseas.
58. Sufres golpes irresistibles de sueño en situaciones inadecuadas (p. ej., manejando, conversando).
59. Te duele el pecho.
60. Tienes molestias al defecar.
61. Tienes problemas para alcanzar un orgasmo cuando estás con una pareja.
62. Sufres diarrea.
63. Tienes la sensación de perder el equilibrio.
64. Te despiertas sintiendo taquicardia, sudoración, tensión muscular y confusión.
65. Tienes problemas de eyaculación precoz.
66. Tienes problemas de erección.
67. Tienes problemas para alcanzar la eyaculación.

**Hoja de respuestas (F02)
EDO**

TD PD D A PA TA

TD

TA

1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

TD = Totalmente Desacuerdo
 PD = Parcialmente Desacuerdo
 D = Desacuerdo
 A = Acuerdo
 PA = Parcialmente de Acuerdo
 TA = Totalmente de Acuerdo

N CN AV CF CS S

31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						
41						
42						
43						
44						
45						
46						
47						
48						
49						
50						
51						
52						
53						
54						
55						
56						
57						
58						
59						
60						
61						
62						
63						
64						
65						
66						
67						

- **Anexo 2. Protocolo del Inventario de Respuestas de Afrontamiento para adultos.**

CRI • A

--	--

EDAD

INSTRUCCIONES

A continuación, hay una lista de preguntas sobre cómo se enfrenta a los problemas importantes que surgen en su vida. Consta de dos partes. En la **PARTE 1** deberá describir el problema más importante o la situación más difícil que haya vivido en los **últimos 12 meses**. Ejemplos de estas situaciones pueden ser problemas con familiares o amigos, la enfermedad o muerte de un ser querido, un accidente o problemas de salud, dificultades financieras o de trabajo... Si no ha vivido ningún problema importante, piense en un problema de menor importancia que haya tenido que resolver.

Seguidamente tendrá que indicar su grado de acuerdo en **10 preguntas** que se le formulan acerca de **cómo valora** este problema, siguiendo este criterio:

- **SN:** Si su respuesta es **SEGURO QUE NO.**
- **GN:** Si su respuesta es **GENERALMENTE NO.**
- **GS:** Si su respuesta es **GENERALMENTE SÍ.**
- **SS:** Si su respuesta es **SEGURO QUE SÍ.**

En la **PARTE 2** deberá responder a **48 preguntas** expresando en cada una la frecuencia con la que actúa de la manera que se indica. Deberá marcar:

- **N:** Si su respuesta es **NO, NUNCA.**
- **U:** Si su respuesta es **UNA O DOS VECES.**
- **B:** Si su respuesta es **BASTANTE VECES.**
- **S:** Si su respuesta es **SÍ, CASI SIEMPRE.**

Trate de responder a todas las preguntas de la forma más precisa que pueda. Recuerde que sus respuestas son confidenciales y que **no hay contestaciones buenas y malas**, sencillamente siga su criterio personal.

Parte 1

Por favor, piense en el problema más importante o la situación más difícil que haya vivido en los últimos **12 meses**. Brevemente, describa este problema en el siguiente espacio:

- Coloque un puntaje del 1 al 10 (1= casi nada, 10 = muchísimo) la intensidad de estrés que le ha generado.
- Coloque un puntaje del 1 al 10 (1= casi nada, 10 = muchísimo) el grado en que creía controlar este problema.

A continuación, responda a las siguientes 10 preguntas y marque con una (X) su contestación en el espacio indicado.

SN	GN	GS	SS
SEGURO QUE NO	GENERALMENTE NO	GENERALMENTE SÍ	SEGURO QUE SÍ

1.	¿Habría tenido que resolver antes un problema como éste?	SN	GN	GS	SS
2.	¿Sabía que este problema le iba a ocurrir a usted?	SN	GN	GS	SS
3.	¿Tuvo suficiente tiempo de preparación para afrontar este problema?	SN	GN	GS	SS
4.	Cuando ocurrió este problema, ¿pensó en él como una amenaza?	SN	GN	GS	SS
5.	Cuando ocurrió este problema, ¿pensó en él como un reto?	SN	GN	GS	SS
6.	Este problema, ¿fue causado por algo que hizo usted?	SN	GN	GS	SS
7.	Este problema, ¿fue causado por algo que hizo otra persona?	SN	GN	GS	SS
8.	¿Sacó algo bueno de enfrentarse a este problema?	SN	GN	GS	SS
9.	¿Se ha resuelto ya este problema o situación?	SN	GN	GS	SS
10.	Si el problema ya se ha solucionado, ahora ¿todo está bien?	SN	GN	GS	SS

Parte 2

Lea atentamente cada una de las **48 preguntas** que aparecen a continuación y señale con qué frecuencia actúa de la manera que la pregunta indica para afrontar el problema que ha descrito en la PARTE 1 y marque con una (X) su contestación en el espacio indicado.

N	U	B	S
NO, NUNCA	UNA O DOS VECES	BASTANTE VECES	SÍ CASI SIEMPRE

1.	¿Pensó en diferentes maneras de resolver el problema?	N	U	B	S
2.	¿Se decía a sí mismo algo para sentirse mejor?	N	U	B	S
3.	¿Habló con su pareja u otro familiar acerca del problema?	N	U	B	S
4.	¿Decidió una forma de resolver el problema y la aplicó?	N	U	B	S
5.	¿Intentó olvidarlo todo?	N	U	B	S
6.	¿Pensó que el tiempo lo resolvería y que la única cosa que tenía que hacer era esperar?	N	U	B	S
7.	¿Intentó ayudar a otros a resolver un problema similar?	N	U	B	S
8.	¿Descargó su cólera sobre otras personas cuando se sentía triste o enojado (a)?	N	U	B	S
9.	¿Intentó distanciarse del problema y ser más objetivo?	N	U	B	S
10.	¿Se dijo a sí mismo(a) que las cosas podían ser mucho peores?	N	U	B	S
11.	¿Habló con algún amigo sobre el problema?	N	U	B	S
12.	¿Sabía lo que tenía que hacer y se esforzó para que las cosas funcionaran?	N	U	B	S
13.	¿Intentó no pensar en el problema?	N	U	B	S
14.	¿Se dio cuenta de que no controlaba el problema?	N	U	B	S
15.	¿Empezó a hacer nuevas actividades?	N	U	B	S
16.	¿Se atrevió e hizo algo arriesgado?	N	U	B	S
17.	¿Pensó varias veces sobre lo que tenía que hacer o decir?	N	U	B	S
18.	¿Intento ver lado positivo de la situación?	N	U	B	S
19.	¿Habló con algún profesional (por ejemplo, doctor, abogado, sacerdote...)?	N	U	B	S
20.	¿Decidió lo que quería y se esforzó en conseguirlo?	N	U	B	S
21.	¿Fantaseó o imaginó mejores tiempos y situaciones que lo que estaba viviendo?	N	U	B	S
22.	¿Creyó que el resultado sería decidió por el destino?	N	U	B	S
23.	¿Intentó hacer nuevos amigos?	N	U	B	S
24.	En general, ¿Se mantuvo apartado(a) de la gente?	N	U	B	S
25.	¿Intentó anticiparse cómo podrían cambiar las cosas?	N	U	B	S
26.	¿Pensó que estaba mejor que otras personas con el mismo problema que el suyo?	N	U	B	S
27.	¿Buscó la ayuda de otras personas o grupos con el mismo tipo de problema?	N	U	B	S
28.	¿Intentó resolver el problema al menos de dos formas diferentes?	N	U	B	S

29.	¿Intentó no pensar en la situación, aun sabiendo que tendría que hacerlo en otro momento?	N	U	B	S
30.	¿Aceptó el problema porque no se podía hacer nada para cambiarlo?	N	U	B	S
31.	¿Leyó con más frecuencia como forma de distracción?	N	U	B	S
32.	¿Gritó o se quejó para desahogarse?	N	U	B	S
33.	¿Trató de dar algún rumbo personal a la situación?	N	U	B	S
34.	¿Intentó decidirse a sí mismo que las cosas mejorarían?	N	U	B	S
35.	¿Procuró informarse más sobre la situación?	N	U	B	S
36.	¿Intentó aprender a hacer más cosas por su cuenta?	N	U	B	S
37.	¿Deseó que el problema desapareciera o deseó acabar con él de algún modo?	N	U	B	S
38.	¿Esperó que se resolviera de la peor manera posible?	N	U	B	S
39.	¿Empleó mucho tiempo en actividades de descanso?	N	U	B	S
40.	¿Lloró para manifestar sus sentimientos?	N	U	B	S
41.	¿Intento anticipar las nuevas exigencias que le podrían pedir?	N	U	B	S
42.	¿Pensó en cómo esta situación podía cambiar sus vida a mejor?	N	U	B	S
43.	¿Rezó para guiarse o fortalecerse?	N	U	B	S
44.	¿Se tomó las cosas día a día, paso a paso?	N	U	B	S
45.	¿Intentó negar que el problema era realmente muy serio?	N	U	B	S
46.	¿Perdió la esperanza de que las cosas volvieran a ser como antes?	N	U	B	S
47.	¿Volvió al trabajo, o a otras actividades, para enfrentarse al problema?	N	U	B	S
48.	¿Alguna vez hizo algo que pensó que no funcionaría, pero al menos usted estaba haciendo algo?	N	U	B	S

- **Anexo 3. Estadísticos Complementarios de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO).**

Tabla 1.

Estadísticos de Fiabilidad de la Escala de Desgaste Ocupacional (EDO).

EDO	Alpha de Cronbach	Media	DE	EEM	N de Ítems
Agotamiento	0.678	3.266	0.940	0.533	9
Despersonalización	0.714	3.008	0.973	0.520	9
Insatisfacción de Logro	0.836	2.723	1.045	0.423	12
Factores Psicosomáticos	0.899	1.814	0.599	0.190	38
Sueño	0.635	1.778	0.552	0.333	11
Psicosexuales	0.696	1.381	0.553	0.305	7
Gastrointestinales	0.663	1.494	0.621	0.360	6
Psiconeuróticos	0.708	1.602	0.716	0.387	6
Dolor	0.659	2.367	0.905	0.528	5
EDO	0.888	2.033	1.195	0.400	67

DE: Desviación estándar

EEM: Error estándar de medición

Tabla 2.

Correlación ítem test mediante la correlación producto momento de Pearson de la Escala de Desgaste Ocupacional.

Ítem	Test	r	Sig	Ítem	Test	r	Sig.		
Ítem - 01		0.386	0.000	**	Ítem - 36	0.132	0.108		
Ítem - 02		0.416	0.000	**	Ítem - 37	0.259	0.001	**	
Ítem - 03		0.328	0.000	**	Ítem - 38	0.238	0.003	**	
Ítem - 04		0.386	0.000	**	Ítem - 39	0.319	0.000	**	
Ítem - 05		0.466	0.000	**	Ítem - 40	0.196	0.016	*	
Ítem - 06		0.579	0.000	**	Ítem - 41	0.343	0.000	**	
Ítem - 07		0.466	0.000	**	Ítem - 42	0.244	0.003	*	
Ítem - 08		0.583	0.000	**	Ítem - 43	0.074	0.365	**	
Ítem - 09		0.393	0.000	**	Ítem - 44	-0.069	0.400		
Ítem - 10		0.520	0.000	**	Ítem - 45	0.184	0.024	*	
Ítem - 11		0.523	0.000	**	Ítem - 46	0.115	0.161		
Ítem - 12		0.566	0.000	**	Ítem - 47	0.194	0.018	*	
Ítem - 13		0.306	0.000	**	Ítem - 48	0.122	0.135		
Ítem - 14		0.245	0.003	**	Ítem - 49	0.168	0.040	*	
Ítem - 15		0.477	0.000	**	Ítem - 50	0.213	0.009	**	
Ítem - 16		0.521	0.000	**	Ítem - 51	0.131	0.111		
Ítem - 17		0.382	0.000	**	Ítem - 52	0.117	0.153		
Ítem - 18	EDO	0.501	0.000	**	Ítem - 53	EDO	0.390	0.000	**
Ítem - 19		0.571	0.000	**	Ítem - 54		0.196	0.016	*
Ítem - 20		0.345	0.000	**	Ítem - 55		0.166	0.043	*
Ítem - 21		0.178	0.030	**	Ítem - 56		0.225	0.006	**
Ítem - 22		0.288	0.000	**	Ítem - 57		0.253	0.002	**
Ítem - 23		0.207	0.011	*	Ítem - 58		0.188	0.021	*
Ítem - 24		0.439	0.000	**	Ítem - 59		0.237	0.004	**
Ítem - 25		0.561	0.000	**	Ítem - 60		0.216	0.008	**
Ítem - 26		0.570	0.000	**	Ítem - 61		0.276	0.001	**
Ítem - 27		0.411	0.000	**	Ítem - 62		0.078	0.344	
Ítem - 28		0.539	0.000	**	Ítem - 63		0.028	0.737	
Ítem - 29		0.316	0.000	**	Ítem - 64		0.249	0.002	**
Ítem - 30		0.506	0.000	**	Ítem - 65		0.280	0.001	**
Ítem - 31		0.398	0.000	**	Ítem - 66		0.083	0.310	
Ítem - 32		0.244	0.003	**	Ítem - 67		0.099	0.228	
Ítem - 33		0.265	0.001	**					
Ítem - 34		0.233	0.004	**					
Ítem - 35		0.275	0.001	**					

Tabla 3.

Normas típicas derivadas T de las Puntuaciones Estándar Z positivas de los Factores del Desgaste Ocupacional

Z	T	Puntaje Directo		
		F1	F2	F3
3.5	85	5.22	5.44	5.33
3.4	84	5.22	4.78	5.33
3.3	83	5.10	4.78	5.08
2.5	75	4.83	4.67	4.87
2.4	74	4.71	4.60	4.58
2.3	73	4.54	4.38	4.28
2.2	72	4.44	4.33	4.08
2.1	71	4.33	4.11	4.00
2	70	4.33	4.11	3.92
1.9	69	4.33	4.11	3.92
1.8	68	4.22	4.00	3.89
1.7	67	4.22	4.00	3.69
1.6	66	4.11	4.00	3.61
1.5	65	4.11	4.00	3.58
1.4	64	4.00	3.89	3.42
1.3	63	4.00	3.69	3.33
1.2	62	4.00	3.58	3.33
1.1	61	3.86	3.52	3.25
1	60	3.78	3.44	3.10
0.9	59	3.74	3.41	3.06
0.8	58	3.67	3.33	3.00
0.7	57	3.67	3.33	3.00
0.6	56	3.56	3.22	2.88
0.5	55	3.51	3.22	2.83
0.4	54	3.44	3.22	2.83
0.3	53	3.44	3.11	2.75
0.2	52	3.33	3.11	2.67
0.1	51	3.33	3.11	2.67
0	50	3.22	3.00	2.67

Tabla 4.

Normas típicas derivadas T de las Puntuaciones Estándar Z negativas de los Factores del Desgaste Ocupacional

Z	T	Puntaje Directo		
		F1	F2	F3
-0.1	49	3.11	2.99	2.58
-0.2	48	3.00	2.82	2.33
-0.3	47	2.89	2.65	2.17
-0.4	46	2.78	2.56	2.17
-0.5	45	2.67	2.48	2.08
-0.6	44	2.56	2.31	1.83
-0.7	43	2.56	2.22	1.83
-0.8	42	2.44	2.11	1.68
-0.9	41	2.22	1.89	1.58
-1	40	2.11	1.68	1.42
-1.1	39	1.68	1.33	1.30
-1.2	38	1.45	1.33	1.25
-1.3	37	1.44	1.11	1.09
-1.4	36	1.44	1.11	1.00
-1.5	35	1.00	1.00	1.00
N		150	150	150
Media		3.27	3.01	2.72
Mediana		3.22	3.00	2.67
Desv. típ.		0.94	0.97	1.04
Mínimo		1.00	1.00	1.00
Máximo		5.22	5.44	5.33

Tabla 5.

Normas típicas derivadas T de las Puntuaciones Estándar Z Positivas de los Factores Psicosomáticos

Z	T	Puntaje Directo							
		F4a	F4b	F4c	F4d	F4e	F4f	F4g	F4 total
3.5	85	3.73	3.43	4.33	5.17	5.00	6.00	6.00	4.67
3.4	84	3.36	3.14	3.50	3.99	5.00	6.00	6.00	3.45
3.3	83	3.18	3.00	3.41	3.58	4.80	5.47	5.47	3.35
2.5	75	2.95	2.71	2.83	3.32	3.89	4.45	5.00	2.90
2.4	74	2.82	2.49	2.67	2.81	3.80	3.43	5.00	2.72
2.3	73	2.67	2.43	2.50	2.57	3.60	3.00	4.00	2.67
2.2	72	2.64	2.40	2.32	2.50	3.60	3.00	3.00	2.63
2.1	71	2.53	2.13	2.17	2.33	3.40	3.00	3.00	2.52
2	70	2.36	1.98	2.00	2.17	3.40	3.00	3.00	2.48
1.9	69	2.36	1.86	2.00	2.17	3.40	3.00	3.00	2.43
1.8	68	2.27	1.86	2.00	2.14	3.37	3.00	3.00	2.40
1.7	67	2.27	1.76	1.89	2.00	3.20	3.00	3.00	2.39
1.6	66	2.18	1.71	1.83	2.00	3.00	3.00	3.00	2.34
1.5	65	2.09	1.71	1.83	2.00	3.00	3.00	3.00	2.29
1.4	64	2.00	1.57	1.71	1.83	3.00	3.00	3.00	2.18
1.3	63	2.00	1.57	1.67	1.83	3.00	3.00	3.00	2.14
1.2	62	2.00	1.57	1.67	1.67	2.85	3.00	3.00	2.08
1.1	61	1.97	1.29	1.67	1.67	2.80	3.00	2.00	1.98
1	60	1.83	1.29	1.50	1.67	2.60	3.00	2.00	1.91
0.9	59	1.82	1.29	1.50	1.67	2.60	3.00	2.00	1.87
0.8	58	1.82	1.29	1.50	1.67	2.60	2.15	2.00	1.85
0.7	57	1.82	1.29	1.50	1.52	2.60	2.00	2.00	1.81
0.6	56	1.78	1.29	1.33	1.50	2.52	2.00	2.00	1.80
0.5	55	1.73	1.23	1.33	1.50	2.40	2.00	2.00	1.80
0.4	54	1.73	1.14	1.33	1.50	2.40	2.00	2.00	1.80
0.3	53	1.73	1.14	1.33	1.50	2.40	2.00	2.00	1.78
0.2	52	1.73	1.14	1.33	1.33	2.40	2.00	2.00	1.71
0.1	51	1.73	1.14	1.33	1.33	2.30	2.00	2.00	1.70
0	50	1.73	1.14	1.33	1.33	2.20	2.00	2.00	1.69

Tabla 6.

Normas típicas derivadas T de las Puntuaciones Estándar Z Negativas de los Factores Psicosomáticos

Z	T	Puntaje Directo							
		F4a	F4b	F4c	F4d	F4e	F4f	F4g	F4 total
0	50	1.73	1.14	1.33	1.33	2.20	2.00	2.00	1.69
-0.1	49	1.55	1.14	1.33	1.33	2.20	1.00	1.00	1.63
-0.2	48	1.55	1.06	1.23	1.33	2.00	1.00	1.00	1.54
-0.3	47	1.55	1.00	1.17	1.31	1.97	1.00	1.00	1.47
-0.4	46	1.45	1.00	1.00	1.17	1.80	1.00	1.00	1.46
-0.5	45	1.45	1.00	1.00	1.17	1.80	1.00	1.00	1.45
-0.6	44	1.36	1.00	1.00	1.17	1.60	1.00	1.00	1.42
-0.7	43	1.36	1.00	1.00	1.17	1.60	1.00	1.00	1.42
-0.8	42	1.36	1.00	1.00	1.00	1.60	1.00	1.00	1.34
-0.9	41	1.27	1.00	1.00	1.00	1.40	1.00	1.00	1.26
-1	40	1.18	1.00	1.00	1.00	1.40	1.00	1.00	1.19
-1.1	39	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.12
-1.2	38	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.04
-1.3	37	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.01
-1.4	36	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
-1.5	35	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
N		150	150	150	150	150	150	150	150
Media		1.78	1.38	1.49	1.60	2.37	2.03	2.04	1.81
Mediana		1.73	1.14	1.33	1.33	2.20	2.00	2.00	1.69
Desv. típ.		0.55	0.55	0.62	0.72	0.90	1.20	1.27	0.60
Mínimo		1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Máximo		3.73	3.43	4.33	5.17	5.00	6.00	6.00	4.67

Figura 1.

Puntos de Corte de Referencia para el Baremo e los niveles de la Escala de Desgaste Ocupacional

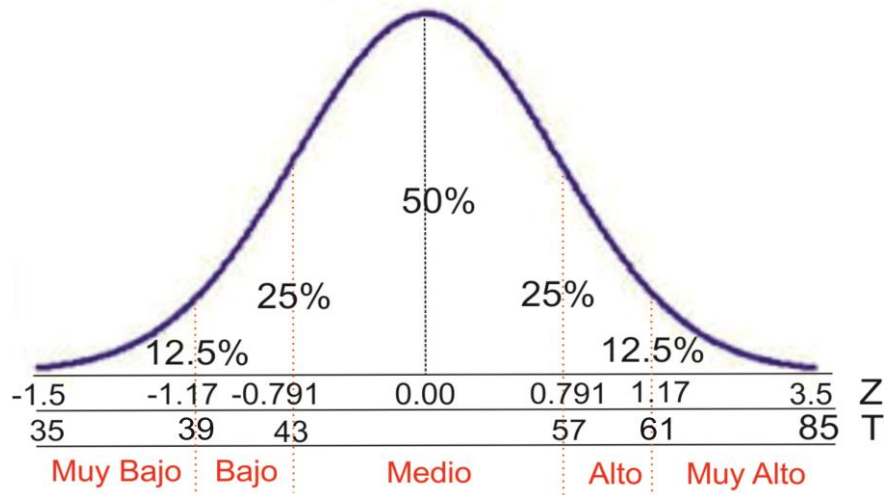
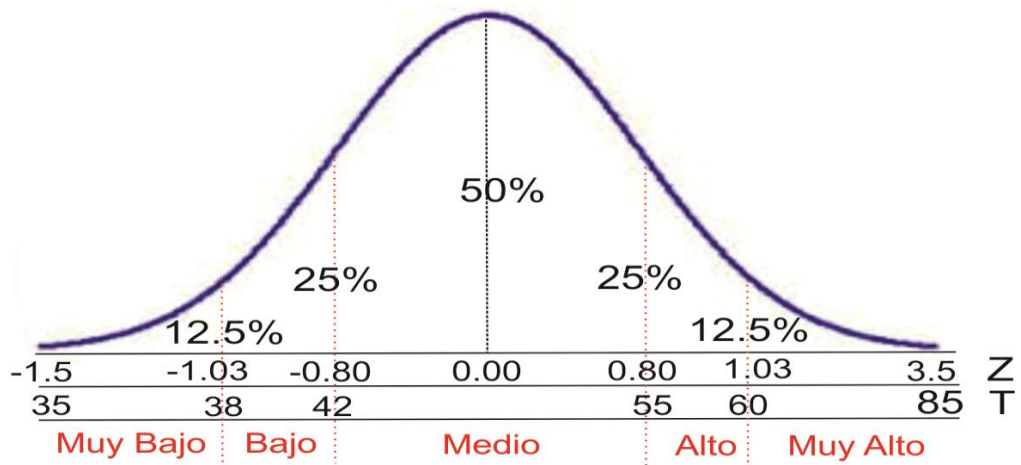


Figura 2.

Puntos de Corte de Referencia para el Baremo e los niveles de los Factores Psicossomáticos



- **Anexo 4. Estadísticos Complementarios del Inventario de Respuestas de Afrontamiento para adultos.**

Tabla 7.

Estadísticos de Fiabilidad del Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos (CRIA)

CRI-A	Alpha de Cronbach	Media	DE	EEM	N de Ítems
Análisis Lógico	0.504	8.827	3.440	2.423	6
Reevaluación Positiva	0.522	9.840	3.590	2.482	6
Búsqueda de guía y soporte	0.631	8.533	4.185	2.542	6
Solución de Problemas	0.537	10.793	4.782	3.254	6
Evitación Cognitiva	0.509	9.820	3.698	2.592	6
Aceptación Resignación	0.255	8.400	7.327	6.324	6
Búsqueda de recompensas alternativas	0.506	8.840	3.590	2.523	6
Descarga Emocional	0.618	7.027	3.988	2.465	6
Test Global	0.77	72.080	20.198	9.687	48

DE: Desviación estándar

EEM: Error estándar de medición

Tabla 08*Estadísticos de validez ítem test del Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos.*

Ítem	Test	r	Sig.		Ítem	Test	r	Sig.	
Ítem II - 1		0.342	0.000	**	Ítem II - 25		0.351	0.000	**
Ítem II - 2		0.377	0.000	**	Ítem II - 26		0.283	0.000	**
Ítem II - 3		0.288	0.000	**	Ítem II - 27		0.448	0.000	**
Ítem II - 4		0.126	0.125		Ítem II - 28		0.359	0.000	**
Ítem II - 5		0.244	0.003	**	Ítem II - 29		0.326	0.000	**
Ítem II - 6		0.449	0.000	**	Ítem II - 30		0.362	0.000	**
Ítem II - 7		0.281	0.001	**	Ítem II - 31		0.419	0.000	**
Ítem II - 8		0.356	0.000	**	Ítem II - 32		0.229	0.005	**
Ítem II - 9		0.260	0.001	**	Ítem II - 33		0.408	0.000	**
Ítem II - 10		0.333	0.000	**	Ítem II - 34		0.299	0.000	**
Ítem II - 11		0.281	0.000	**	Ítem II - 35		0.411	0.000	**
Ítem II - 12	CRI-A	0.448	0.000	**	Ítem II - 36	CRI-A	0.505	0.000	**
Ítem II - 13		0.288	0.000	**	Ítem II - 37		0.400	0.000	**
Ítem II - 14		0.328	0.000	**	Ítem II - 38		0.121	0.140	
Ítem II - 15		0.345	0.000	**	Ítem II - 39		0.190	0.020	*
Ítem II - 16		0.138	0.093	*	Ítem II - 40		0.254	0.002	**
Ítem II - 17		0.312	0.000	**	Ítem II - 41		0.294	0.000	**
Ítem II - 18		0.330	0.000	**	Ítem II - 42		0.408	0.000	**
Ítem II - 19		0.377	0.000	**	Ítem II - 43		0.310	0.000	**
Ítem II - 20		0.355	0.000	**	Ítem II - 44		0.541	0.000	**
Ítem II - 21		0.284	0.000	**	Ítem II - 45		0.352	0.000	**
Ítem II - 22		0.364	0.000	**	Ítem II - 46		0.398	0.000	**
Ítem II - 23		0.346	0.000	**	Ítem II - 47		0.370	0.000	**
Ítem II - 24		0.350	0.000	**	Ítem II - 48		0.602	0.000	**

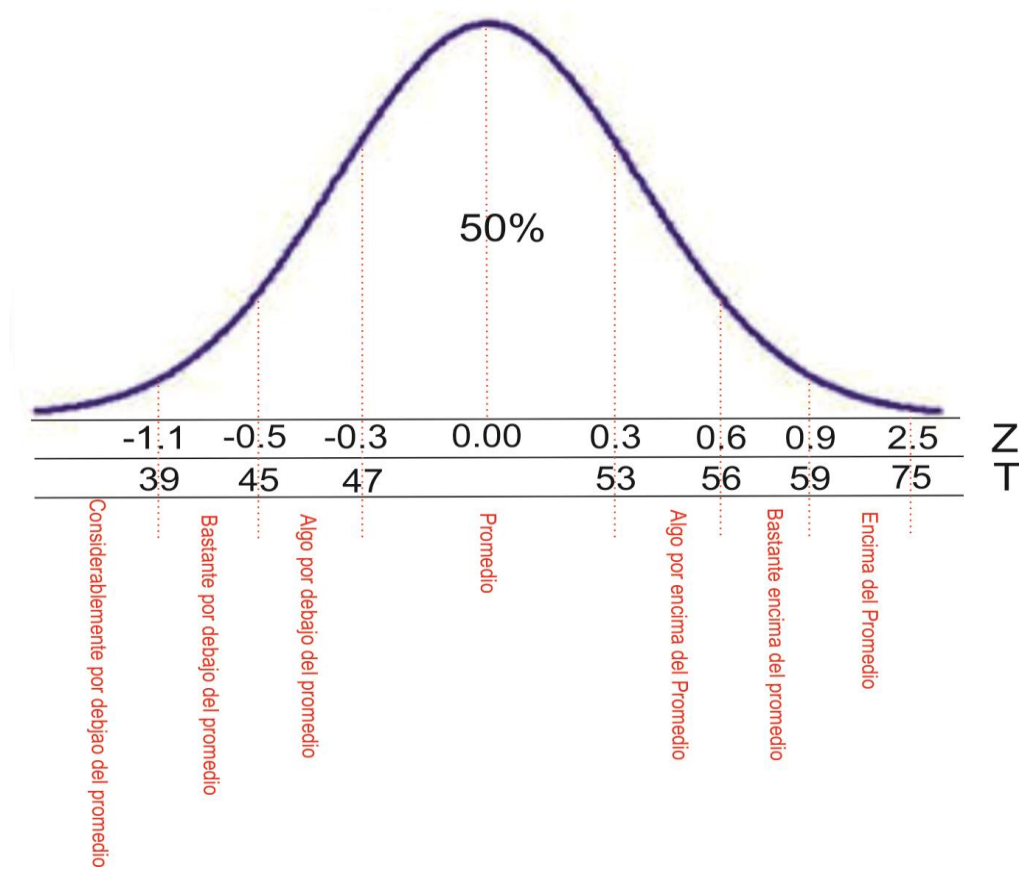
Tabla 09

Baremos Percentilares y con Puntuaciones T del Inventario de Respuestas de Afrontamiento para Adultos. Varones

Pc	Puntaje Directo								T
	AL	RP	BG	SP	EC	AR	BR	DE	
99	18	18	18	42	18	85	18	18	71
98	16	17	18	18	17	16	18	16	69
95	14	15	16	17	16	15	15	14	66
90	13	15	15	16	14	13	14	12	62
85	13	14	13	15	14	12	13	11	60
84	12	14	13	15	13	12	13	11	59
80	12	13	12	14	13	11	12	10	58
75	11	12	12	14	13	11	12	9	56
70	11	12	11	13	12	10	10	9	55
65	10	12	10	12	12	9	10	9	54
60	10	11	9	12	11	9	9	8	52
55	9	10	9	11	11	9	9	8	50
50	9	10	8	11	10	8	8	7	49
45	8	9	7	11	9	7	8	7	48
40	8	9	7	10	9	7	8	6	47
35	7	9	6	9	8	6	7	6	45
30	7	8	6	9	8	5	7	5	45
25	6	7	5	8	7	5	7	4	43
20	6	7	5	7	6	5	6	3	41
16	5	6	4	6	6	4	6	3	40
15	5	6	4	6	6	4	6	2	40
10	4	5	3	4	5	3	4	1	37
7	4	5	3	3	4	2	4	1	35
5	3	4	3	3	4	2	3	0	33
3	3	3	2	3	3	1	3	0	32
2	2	2	2	2	2	0	2	0	30
1	1	1	1	1	0	0	0	0	28
N	150	150	150	150	150	150	150	150	N
Media	8.83	9.84	8.53	10.79	9.82	8.40	8.84	7.03	Media
Mediana	9	10	8	11	10	8	8	7	Mediana
Desv. típ.	3.440	3.590	4.185	4.782	3.698	7.327	3.590	3.988	Desv. típ.
Mínimo	1	1	1	1	0	0	0	0	Mínimo
Máximo	18	18	18	42	18	85	18	18	Máximo

Figura 3

Figura de Distribución de datos para obtener puntos de corte



Anexos 5. Ficha de Consentimiento Informado

Por medio del presente documento manifiesto que se me ha brindado información para la participación en la investigación científica que se aplicará en la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo

Se me ha explicado que:

- El objetivo del estudio es analizar comparativamente el síndrome burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en el personal obrero de construcción civil de la categoría oficiales, de la Empresa EDICAS S.A.C en la ciudad de Trujillo.
- El procedimiento consiste en la aplicación de instrumentos en la empresa EDICAS S.A.C. en la ciudad de Trujillo, según disponibilidad de mi Jefe inmediato.
- Puedo recibir respuesta a cualquier pregunta o aclaración.
- Soy libre de rehusarme de participar en la investigación, sin que ello lo(a) perjudique.
- No se identificará la identidad y se reservará la información que proporcione. Sólo será revelada la información que proporcione cuando haya riesgo o peligro para su persona o para los demás.
- Puedo contactarme con el autor de la investigación Br. Bryan Ricardo Mendo Villalobos mediante correo electrónico: Bryanrmv@gmail.com para presentar mis preguntas y recibir respuestas.

Finalmente, bajo esta condición **ACEPTO** mi participación de la investigación.

....., dede 20.....

Apellidos y nombres:.....

DNI N°:

Firma