



**Burnout y la relación con el estilo de liderazgo en empresas de actividad minera en
Perú**

Trabajo de investigación presentado en satisfacción parcial de los requerimientos para
obtener el grado de Magister en Organización y Dirección de Personas por:

Daniel Alexander Dávila Rivera

Karol Natalia Giraldo Lozano

Milagros del Carmen Gonzales Campos

Roncienne Mireille Soria Gómez

Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas

MAODP 2019-1

Lima, 24 de febrero de 2022

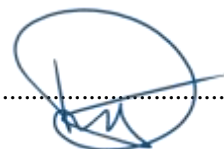
Esta tesis

**Burnout y la relación con el estilo de liderazgo en empresas de actividad
minera en Perú**

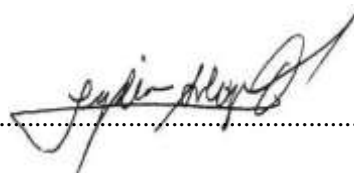
ha sido aprobado.



.....
Luis Felipe Calderón Moncloa (Jurado)



.....
Diego Carlos Cueto Saco (Jurado)



.....
Lydia Arbaiza Fermini (Asesor)

Universidad ESAN

2022

DANIEL ALEXANDER DÁVILA RIVERA

Ejecutivo especialista en áreas de Comunicación y Desarrollo Organizacional con amplia experiencia en rubros de Consumo Masivo, Minería e Industrial. Con sólidos conocimientos en Comunicación Interna, Gestión del Cambio Organizacional, Gestión de Clima Laboral y Cultura Organizacional.

EXPERIENCIA LABORAL

MINERA CHINALCO PERU S.A.C

Empresa minera de tajo abierto de capital chino, dedicada a la exploración, comisionamiento y operación de proyectos de gran minería en extracción de minerales no ferrosos como cobre y aluminio. Facturación anual sobre los US\$ 990MM. Con 1590 personas en planilla directa y 4500 en empresas contratistas. Procesa 1 millón de toneladas de concentrado de mineral de cobre anualmente.

Analista Senior de Gestión del Cambio, Clima y Cultura Organizacional Oct 2019 – Actual

Diseñar y ejecutar los procesos de clima laboral, cultura organizacional y gestión del cambio organizacional para el logro de objetivos empresariales, garantizando la sostenibilidad metodológica y de gestión de los mismos. Reporte a la Gerencia de Desarrollo de Capital Humano. Con 3 reportes directos.

- Diseño y ejecución del modelo de estudio de clima organizacional para la empresa, hoy con 3 años de gestión continuada. Incrementando en 14% la satisfacción en el periodo 2020 y 8% en el periodo 2021.

- Implementación del proyecto de automatización de la gestión de KPI's compañía para todo MCP.
- Implementación de la automatización del proceso de consultas y reclamos de MCP.
- Diseño y ejecución del Programa de Reconocimiento para la empresa.
- Diseño de la nueva política de Trabajo a distancia para Minera Chinalco Perú

TRANSPORTES 77 / NAVIERA ORIENTE – UNIÓN DE CERVECERIAS BACKUS Y JOHNSON

Empresa subsidiaria de Anheuser – Busch InBev N.V./S.A. Multinacional, con sede en Lovaina Bélgica. Es la compañía con mayor elaboración de cerveza del rubro, con una cuota del mercado mundial próxima al 25%. Factura anualmente US\$ 5.913 MM y emplea a 120,000 trabajadores en más de 30 países.

Analista Senior de Desarrollo del Talento

Feb 2016 – Set

2018

- Planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de comunicación interna, clima y cultura organizacional alineada a las políticas y procedimientos de la compañía, garantizando la fidelización del cliente interno y su alto performance para el logro de resultados positivos de la empresa. Reporta directamente a la Gerencia de Gestión de Personas.
- Diseño y ejecución del proyecto de transformación digital, logrando la instalación de "paneles digitales de comunicación" a nivel nacional y la implementación de la plataforma Workplace para toda la organización. Esto se tradujo en un incremento del

23% en el "Tópico de Comunicación" en la encuesta de clima laboral 2018 por parte de nuestro personal operativo (transportistas).

- Diseño e implementación del Programa de Reconocimiento CREA, el cual, gracias a su metodología elaborada a la medida de la organización, logró un incremento del 10% y 26% en el "Tópico de Reconocimiento" en la encuesta de clima laboral 2017 y 2018 respectivamente.
- En medio de un proceso de reducción de personal, se logró implementar el programa de Transformación Cultural SAB Miller/AB Inbev, logrando un incremento en 15% en la encuesta de clima laboral en los tópicos de clima, cultura, compromiso y oportunidades de desarrollo.
- Diseño e implementación del programa "Yo me apunto" junto al equipo de seguridad con el objetivo de cambiar la cultura de seguridad industrial en nuestras operaciones nacionales, logrando un incremento del 300% en los reportes de actos y condiciones inseguras y siendo replicado a nivel de grupo en Colombia y Ecuador (COPEC).
- Desarrollo de metodologías de entrenamiento digital E-learning como parte de los procesos de capacitación que acompañaron la gestión del cambio. Logrando cobertura a nivel nacional con una cobertura del 75%.

FUSION COMUNICACIONES S.A.C

Grupo de agencias de publicidad ATL, BTL y Digital, con facturación anual de aprox. 300 M USD. 200 colaboradores.

Coordinador de Desarrollo Organizacional

Nov 2014 – Feb

2016

- Diseño e Implementación de todos los procesos de gestión del talento, se puso en marcha la primera encuesta de clima que obtuvo un promedio total de 55% de satisfacción, nivel que se incrementó al 82% en la encuesta 2016 al desarrollo del plan de Desarrollo Organizacional.
- Diseño e Implementación del Programa de Desarrollo Gerencial (PDG) destinado a dotar a la plana directiva de los soft skills necesarios para el manejo de equipos, logrando que los "Tópicos de Relación con el Jefe y Clima Laboral interno" en la encuesta de Clima 2016 aumenté 23% con respecto a la 2015.
- Diseño e Implementación del Programa de Evaluación de Desempeño, definiendo los perfiles de puesto y las competencias asociadas a cada perfil vinculándose al plan de línea de carrera y el sistema de compensaciones que logró un aumento del 38% en los "Tópicos de Desarrollo y Sentido de Pertenencia" en la encuesta de clima laboral 2016.
- Con el desarrollo del Programa de Gestión del Talento, se logró obtener una reducción del índice de rotación de personal al 9% gracias al compromiso de la gerencia con el mismo.

AJEPER S.A.C

Empresa transnacional de Consumo masivo de bebidas, con una facturación anual aprox. nacional de 150 millones de USD.

Analista de Comunicaciones Feb. 2014 – junio 2014

- Implementación del plan de transformación cultural "Dream Bigger" al 100% en Planta Huachipa, siendo reconocido por el Corporativo por lograr ser la primera operación en Latinoamérica en implantarse eficazmente.

DELTRON S.A

Empresa comercializadora de artículos Tecnológicos, con ventas aprox. de 300 millones de USD. con 700 trabajadores.

Analista de Comunicación y Desarrollo Mar 2012 – Feb 2014

- Como parte del programa de Transformación Cultural planteada por la Alta Dirección, se diseñó e implementó la creación del aula virtual Deltron University, con la cual se capacitó al personal, logrando un incremento en el "Tópico de Desarrollo - Capacitación", del 20% consecutivo en las encuestas de Clima 2012, 2013 y 2014.
- Se logró incrementar la cobertura de la revista Deltron News, llegando a incrementar en 80% su ganancia neta anual y aumentar la base de lectores (externos) en 35%.
- Diseño y digitalización de programas de capacitación tanto en valores como en necesidades de las áreas para la plataforma Deltron University, logrando que el tópico de capacitación en la encuesta de clima incremente en 24% por año. Además, el nivel de satisfacción del cliente interno se incrementó al 93%.

ESTUDIOS**UNIVERSIDAD ESAN**

- Maestría en Organización y dirección de Personas, 2019

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU – UTP

- Metodologías Ágiles. Design Thinking, 2018

UNIVERSIDAD DE PIURA

- Gestión Humana, 2015

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

- Licenciado en Comunicación Social, 2009

DATOS PERSONALES

- Inglés Intermedio
- Ofimática Nivel Avanzando
- Diseño Gráfico Avanzando
- Producción Audiovisual Avanzando

KAROL NATALIA GIRALDO LOZANO

Psicóloga titulada, especialista en Recursos Humanos, con conocimientos en legislación laboral, compensaciones, Salud, seguridad y medio Ambiente. Profesional con 7 años de experiencia en recursos humanos ocupando cargos de Administración y Jefatura, en rubros como Logística, almacenamiento y transporte de mercancías, Transporte masivo y Metalmecánica. Poseo habilidades en gestión y manejo de personal, reclutamiento y selección, evaluación de desempeño, análisis de Riesgo psicosocial, manejo de indicadores de gestión a nivel organizacional.

EXPERIENCIA LABORAL

CORMEI CONTRATISTAS GENERALES SAC

Empresa metalmecánica peruana con más de 38 años de experiencia en el mercado nacional e internacional. brinda servicios de fabricación, mantenimiento y montaje mecánico a plantas industriales, lo cual ha ayudado a emprender un lazo de confianza con nuestros clientes.

Facturación anual de USD 6M con un capital humano de 256 colaboradores.

Responsable de Recursos Humanos

11/2016 a la fecha

Gestionar, promover, desarrollar y potenciar los recursos humanos de la organización para garantizar el logro de objetivos y resultados planteados por la empresa cumpliendo los estándares profesionales y legales con un equipo de 5 colaboradores directos y 7 indirectos.

Logros:

- Implementación del sistema para la empresa de Gestión de planillas y cálculos (liquidaciones de BBSS, gratificación, CTS) de régimen común y régimen

construcción civil, como desarrollo propio de la compañía en conjunto con el área TIC en 4 años.

- Reducción de la rotación del personal empleado en un 60% y el personal obrero en 25%.
- Reducción de la planilla de construcción civil en un 90% en 3 años.
- Modificación de la política interna con beneficios corporativos para los empleados (alimentación, gimnasio, días libres por logros personales).
- Optimización en costos de mano de obra que representaron un ahorro de USD 15K en 2 años.
- Recuperación de subsidios al 100%.
- Implementación de la medida de productividad trimestral desde el 2016, la cual tiene influencia en la renovación y retención del talento.

CONSORCIO EMPRESARIAL TGA (TACNA – GARCILAZO – AREQUIPA) S.A.

CORREDOR AZUL

La empresa Consorcio Transporte Arequipa S.A. constituida de conformidad con las leyes de la República del Perú, iniciamos actividades con fecha 05 de junio del 2014, y tiene por objeto dedicarse a la operación del servicio público de transporte de pasajeros en el Sistema de Corredores Complementarios, específicamente en el “Corredor Tacna – Garcilaso – Arequipa”, que es parte del Sistema Integrado de Transporte de Lima (SIT) que ejecuta la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Administrador de personal

08/2015- 04/2016

Garantizar el adecuado funcionamiento en la ejecución de las políticas administrativas, operativas y de Recursos Humanos; encaminada al logro de los objetivos de la empresa contribuyendo al resultado esperado.

Logros:

- Orden de la matriz de control con el personal activo y cesado.
- Orientación al personal acerca de los pagos remuneraciones a través de vías electrónicas.
- Realización de los indicadores mensuales del área: ingresos y retiros, ausentismo laboral (descanso medico), Permisos y licencias.
- implementación del procedimientos legales y disciplinarios para el personal.
- Gestión de subsidios con Essalud.

ICOLTRANS SAS – Cali Colombia

Empresa que brinda servicios integrales a la medida de sus clientes en todo el territorio colombiano. Con operaciones logísticas, almacenamiento y transporte terrestre de mercancías; prestando un excelente servicio que cumple con los estándares de calidad del mercado y nuestros aliados. Facturación anual de USD 500M y un capital humano de 1,500 colaboradores.

Director Gestión Humana

01/2012- 09/2014

Logros:

- Implementación de programas de bienestar y capacitación de acuerdo a las necesidades de la empresa auspiciada al 100% por los proveedores de servicios.
- Ahorro del presupuesto del área en un 20% para las actividades corporativas.
- Reportes mensuales a la Gerencia General y Gerencia Regional: Crecimiento de personal, Control de Horas Extras, informe de desempeño y Seguimiento a las áreas de la compañía en cuanto a procesos disciplinarios.
- Control de las novedades de nómina, liquidaciones, vacaciones y demás inherentes a compensaciones, que significaron un ahorro para la empresa de 15% anual.
- Implementación de pruebas psicológicas a nivel interno.
- Manejo de indicadores mensuales del área de Gestión humana: ingresos y retiros, ausentismo laboral, manejo de incentivos, costos por ausentismo y capacitaciones.
- Planes de Promoción y ascenso de personal al interior de la compañía.
- Creación e instauración del Comité de Convivencia.
- Elaboración de procedimientos para la Supervisión del cumplimiento de BPM/BPA al interior de la compañía, en función del cumplimiento para auditoría BASC.
- Fortalecimiento del Comité Paritario de Salud Ocupacional, supervisión y vigilancia de los procesos de salud ocupacional, reduciendo el índice de accidentalidad en un 5% anual.
- Certificación BASC y Políticas de Gestión integrada relacionados al área de Gestión Humana y Seguridad y Salud ocupacional sin observaciones por 3 años consecutivos.
- Diagnóstico de necesidades de capacitación del personal administrativo basado en Evaluación de Riesgo Psicosocial e implementación del plan de acción para subsanar las mismas.

Estudiante en Práctica – Psicóloga Organizacional

Funciones:

- Realizar todo el proceso de reclutamiento, selección y contratación del personal.
- Aplicación, calificación e interpretación de pruebas psicotécnicas.
- Verificar las referencias laborales y personales.
- Manejo de indicadores: Efectividad en los procesos de selección, índice de aprobación, indicador de rotación y capacitación.
- Dictar capacitaciones relacionadas con Seguridad e Higiene industrial, temas sobre riesgos psicolaborales, estilos de vida saludables y demás temas de acuerdo a las necesidades de la empresa en el área de Salud Ocupacional y bienestar laboral.
- Responsable de las visitas domiciliarias, junto con el área de seguridad y emitir concepto de acuerdo a los resultados.
- Atención a casos clínicos en psicoterapia con colaboradores.

ESTUDIOS

UNIVERSIDAD ESAN BUSINESS SCHOOL – LIMA PERÚ

- Maestría en organización y dirección de personas, 2022.

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA – LIMA PERÚ

- Especialización de Recursos Humanos, 2018

UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA – SEDE CALI COLOMBIA

- Titulada y colegiada en Psicología, 2014

CURSOS

UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES – LIMA PERÚ

- Curso de planillas, T-Registro y PLAME, 2018

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS – LIMA PERÚ

- Legislación Laboral, 2016
Reclutamiento y Selección estratégica, 2016

THOMSON REUTERS – LIMA PERÚ

- Seminario On line - El trabajo a distancia y nuevas medidas laborales post covid-19, 2020

AM BUSINESS – LIMA PERÚ

- Seminario On - line protocolos de prevención del coronavirus en el ámbito laboral, 2020

DOGMA ESCUELA DE NEGOCIOS – LIMA PERÚ

- Seminario: Gestión y reducción de Costos Laborales 09/2018 Seminario: Bonos a trabajadores, 2018.

DATOS PERSONALES

Ofimática nivel avanzado

Inglés intermedio

Milagros Del Carmen Gonzales Campos

Profesional con más de 24 años de experiencias en empresas que brinda servicio a la minería en área de Recursos Humanos y administración de operaciones, orientada a los objetivos estratégicos de la organización y optimizando de los recursos. Desarrollando competencias de atracción de talento, desarrollo de personas y prevención de riesgos laborales logrando perfeccionar el sistema de contratación de personas en el tiempo idóneo.

La experiencia desarrollada en el área de recursos humanos consiste en conocer primero el core del negocio con la finalidad ver las necesidades de la organización e implementar las herramientas necesarias, gestionar mejores indicadores en reclutamiento y selección, clima laboral y comunicación, gestionar adecuados planes de habitabilidad y bienestar de vida para los trabajadores.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

EXPLOMIN DEL PERU SA.

Empresa de capitales peruanos, dedicada a brindar servicios a las diferentes empresas del rubro minero, en exploración, perforación diamantina superficie e interior mina; es la numero uno en Perú durante los últimos 5 años y Nro. 10 en el mundo.

Sub-Gerente de Gestión Humana

marzo 2020 - actualidad

Planificar, organizar, dirigir y evaluar las actividades y acciones del departamento de Gestión Humana para garantizar el cumplimiento de las metas, objetivos y políticas de la empresa. Conservar relaciones laborales positivas con los empleados y autoridades de la empresa u organización.

- Lograr reducir los indicadores de rotación de personal a 2% anual: aplicando en el primer filtro evaluación técnicas, logrando el desarrollando profesional y motivacional.
- Coordinar programas de capacitación y formación para los empleados para asegurar el máximo aprovechamiento del talento
- Disminuir el número vacaciones pendientes en un 30%; lograr al 100% el pago de prestaciones y liquidaciones de las prestaciones sociales en el mes, así como los procesos de nómina

Jefe de Recursos Humanos**octubre 2011 a febrero 2020**

- Lograr una buena comunicación entre los empleados para mantener un buen ambiente organizacional.
- Analizar y evaluar la situación de habitabilidad en los campamentos de proyectos, logrando un trabajo equipo con el cliente y comunidades.
- Implementación de la Trinorma – ISO 14001, 9001 y OHSAS18001y contribuir en la certificación del ISO 37001.
- Mejorar el clima laboral en las áreas.
- Organizar el área de recursos humanos.

BOART LONGYEAR SA**Julio 1996 a diciembre 2010**

Empresa líder mundial que brinda servicios de perforación diamantina superficie e interior mina, venta de equipos de perforación y herramientas de rendimiento para empresas mineras y de perforación.

- Reorganizar el área de Recursos Humanos y establecer las nuevas estrategias del área.
- Elaboración de los procedimientos de reclutamiento, selección y contratación de personal
- Diseñar el plan y programa de incentivos para el personal de operaciones y oficina principal.
- Lograr la certificación del ISO 14001 y OHSAS18001.
- Implementación de la escuela de formación para perforistas y ayudantes perforistas.
- Elaborar y desarrollar un plan y programa de capacitación de todas áreas.

ESTUDIOS:

Universidad: ESAN

- Maestría: Organización y dirección de Personas
- Periodo: 2019 a la actualidad

Universidad: Universidad Peruana de Los Andes

- Bachiller: Ciencia en la Salud – Psicología
- Periodo: 2013 al 2017

Universidad: ESAN

- Diplomado: Internacional de Gestión del Talento Humano
- Periodo: 2016 al 2017

Universidad: San Ignacio de Loyola

- Master : Especialización en Coaching y Liderazgo
- Periodo : 2010 al 2011

Universidad: Universidad del Pacífico

- Especialización Administración de Finanzas y Control
- Periodo: 1999 - 2000

Universidad: San Luis Gonzaga de Ica

- Diplomado: Gerencia en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente
- Periodo: 2009

Universidad: Ricardo Palma

- Diplomado: Recursos Humanos
- Periodo: 2005 al 2006

Capacitaciones:

Proyecto Prisma

- Certificación Internacional en Master Practitioner
- Programación Neuro - Lingüístico04 - 2010 – 03/2011
- Certificación Internacional en Practitioner
- Programación Neuro – Lingüístico - 02/2009 – 08/2009

DOGMAN

- Todo sobre Desnaturalización laboral 19/2018 – 06/2018

Universidad Esan

- Seminario Internacional "Comunicación no verbal y perfilación indirecta",08/2017

J&O Evolution Asesoría Psicológica, consultoría Empresarial y Capacitación

- Taller de Pruebas Psicológicas 03/2016 – 04/2016

Centro de Capacitación RN Consultoría de Recursos Humanos

- Analista de Selección de Personal 02/2016

Centro Internacional de Capacitaciones Psicológicas (CEICAPS)

- Test más utilizados en la Selección de Personal 08/2015

- Test de Personalidad en Psicología Clínica 08/2015

DATOS PERSONALES:

Dominio de Microsoft Office

Idioma: Inglés Intermedio

RONCIENNE MIREILLE SORIA GÓMEZ

Traductora e Intérprete de la universidad Ricardo Palma. Tengo 10 años de experiencia en empresas transnacionales en el área de administración. Cuento con un programa de especialización en Administración y actualmente curso una maestría en Organización y Dirección de Personas en ESAN.

Tengo dominio en los idiomas: inglés, francés y conocimiento intermedio de italiano. Manejo del sistema SAP y del paquete office. Poseo habilidad para trabajar en equipo y para las relaciones interpersonales a todo nivel, buen nivel de comunicación y redacción, compromiso con los objetivos trazados, alto sentido de responsabilidad y ética profesional.

EXPERIENCIA LABORAL

Freelancer

Empresas varias

Traductora y profesora | jun. 2021 – Actualmente.

- Dictado de clases de inglés y español.
- Traducciones.

JP Morgan Chase Bank

Consultora multinacional de servicios profesionales. Banca con 50 colaboradores aprox.

Asistente senior de Administración | may. 2019 a may. 2021

- Encargada de la elaboración de órdenes de compra para la adquisición de bienes y servicios del banco.

- Coordinar el servicio de los proveedores.
- Gestionar reporte de gastos en SAP Concur.
- Gestionar compra de pasajes y reservas de hoteles.
- Encargada de gestionar las facturas para su pago.
- Apoyar en la organización de eventos internos y externos.
- Elaborar reporte de horas extras del personal administrativo.
- Supervisar al personal de administración, mensajería y limpieza.

Deloitte & Touche

Consultora multinacional de servicios profesionales. Empresa con más de 500 colaboradores.

Asistente senior de Administración | feb. 2013 a dic. 2018

- Coordinadora del personal de recepción y mensajería.
Encargada de gestionar y garantizar la entrega de toda la documentación emitida de la Firma a través de los equipos de recepción y mensajería.
- Planifica diariamente la distribución de la correspondencia a las diferentes unidades administrativas y clientes.
- Encargada del registro y control de la asistencia, permisos, back-up y vacaciones del personal de ambos equipos.
- Encargada de gestionar permisos, horas extras y compensaciones por horas extras.
- Gestión de cursos obligatorios de formación de la Firma.
- Responsable del manejo de caja chica.
- Soporte administrativo a gerentes de Marketing, RR. HH y Administración.

- Encargada de gestionar reembolsos, gastos y horas en SAP.
- Cotización y coordinación con proveedores.
- Elaboración de órdenes de compra.
- Actualización de base de datos.
- Elaboración de cartas y documentos requeridos.
- Coordinación logística para eventos corporativos internos y externos de la Firma.

Estudio Gálvez Risso & Asociados

Estudio de abogados de 30 colaboradores.

Asistente Administrativa | abr. 2012 a ene. 2013

- Responsable de organizar agenda de los socios.
- Encargada de cargar horas y gastos de socios y gerentes en SAP.
- Cotización y compra de pasajes y hospedaje de socios y gerentes.

Carnival Cruise Line –USA

Compañía de cruceros con más de 4000 colaboradores.

Assistant Front Desk Manager | nov. 2010 a feb. 2012

- Responsable del registro eficiente de los huéspedes, el proceso de pago, el servicio al cliente y el servicio telefónico.
- Encargada de hacer seguimiento de las encuestas de satisfacción de los clientes y de potenciar el uso del sistema de seguimiento de respuestas de los huéspedes.

- Proporcionar capacitación al nuevo personal.
- Responsable de la óptima atención de la mesa de informes y la elaboración de documentos administrativos.

Estudio Fernández-Dávila & Bueno abogados

Estudio de abogados de 20 colaboradores.

Executive Assistant | may. 2009 a ago. 2010.

- Redacción de documentos.
- Elaboración de reportes a la alta dirección.
- Compra de pasajes y hospedaje a los socios.

CRC- Cruise Recruiting Consultants S.A.C.

Empresa reclutadora de personal para trabajo en cruceros con 20 colaboradores.

Asistente de reclutamiento y selección | jun. 2008 a feb. 2009

- Filtro de CV y referencias.
- Elaboración de documentos de tripulantes a distintas embajadas.
- Obtención de citas consulares.
- Asistencia a entrevistadores extranjeros.

International Outsourcing. S.A.

Empresa peruana perteneciente al grupo Rickenbacker encargada de ofrecer servicios al mercado americano.

Asesora de ventas por teléfono | feb. a abr. 2008

- Encargada de cobranzas y ventas vía telefónica a USA.

ESTUDIOS

- **ESAN**

Maestría en Organización y Dirección de Personas **oct. 2019 - actualmente**

- **ESAN**

Programa de Especialización en Administración **2019**

- **Centro Cultural Pontificia Universidad Católica del Perú**

Oratoria, Comunicación Efectiva y Exposición **2017**

Redacción General **2017**

- **Cibertec**

Microsoft Office 2010 for Business **2013**

- **Asociación Cultural Peruano-británica**

ELT (English Language Teaching) **2010**

- **Instituto Italiano di Cultura**

Italiano - Nivel intermedio **2018**

- **Alliance Française**

Francés - Nivel avanzado **2007**

- **Univ. Ricardo Palma**

Traducción e Interpretación **2007**

- **Asociación Cultural Peruano-británica**

Inglés - Nivel avanzado **2001**

DATOS PERSONALES

Inglés Avanzado

Ofimática Avanzado

AGRADECIMIENTO

Nuestro agradecimiento y sincero reconocimiento a la Dra. Lydia Arbaiza Fermini por la paciencia, dedicación y acertada orientación. Fue una valiosa guía durante esta investigación, y también a la Dra. Kety Jáuregui Machuca por su disposición, entrega y compromiso con todo el grupo durante nuestro periodo de estudio.

A nuestras empresas por brindarnos todo el apoyo, las facilidades y recursos para el cumplimiento de nuestros objetivos de investigación.

A nuestros familiares por el apoyo y la fuerza constante para ayudarnos alcanzar esta meta tan importante y en especial a Dios por mantenernos con salud durante todo este proceso en tiempos tan complicados como los que estamos viviendo

Tabla de Contenido

Resumen Ejecutivo	29
Abstract.....	31
Capítulo I: Introducción.....	33
Antecedentes	33
Preguntas de Investigación.....	35
Objetivos de la investigación	35
Objetivo general	35
Objetivos específicos.....	35
Delimitación de la investigación.....	35
Alcance	35
Limitaciones	36
Justificación.....	37
Capítulo II: Marco Teórico, Modelo e Hipótesis.....	39
Liderazgo.....	39
Estilos de liderazgos	40
Teoría de contingencia.....	40
Teorías actuales de Enfoque Integral – Modelo de Rango Total	41
Liderazgo Transformacional	41
Liderazgo Transaccional.....	42
Liderazgo Laissez – Faire	42
Liderazgo en la Industria Minera	43
Síndrome de Burnout	43

Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	44
Agotamiento Emocional.....	44
Despersonalización	45
Baja Realización Personal.....	45
Síndrome de Burnout y Liderazgo	46
Definición de Conceptos	48
Capítulo III: Metodología	49
Modelo de investigación propuesto	49
Hipótesis General.....	49
Hipótesis Específica.....	49
Tipo y diseño de investigación	49
Metodología de la investigación.....	49
Diseño de la investigación.....	49
Población y Muestra	50
Instrumentos.....	50
Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), 5X corto.....	50
Cuestionario Síndrome de Burnout.....	51
Procesamiento y análisis de datos.....	52
Prueba piloto de aplicación de los instrumentos	52
Técnicas de procesamiento estadístico	54
Capítulo IV: Resultados	55
Verificación de la existencia de asociación entre las variables	55
Planteamiento de la hipótesis nula y alternativa de la investigación	55
Consideraciones previas para usar Chi cuadrado.....	55
Prueba de Chi Cuadrado... ..	58

Medición del nivel de asociación entre las variables bajo estudio	60
Capítulo V: Conclusiones	62
Capítulo VI: Recomendaciones	63
Bibliografía	64
Apéndice	68

RESUMEN EJECUTIVO

Las empresas de hoy buscan ser más productivas y están preocupadas por fortalecer su ventaja competitiva. Por ello, un aspecto importante es contar con líderes que motiven el trabajo, generen relaciones de empatía que se traduzca en eficiencia y genere ambientes adecuados de trabajo que incentiven la productividad del trabajador. En contraposición, un líder que ejerza prácticas consideradas negativas y sumado a otras prácticas o condiciones laborales no sólo puede causar la desmotivación del trabajador, sino indirectamente generar la aparición de enfermedades psicolaborales, como es el caso del Síndrome de Burnout. Es así que se concibe la idea de desarrollar una investigación que relacione los estilos de liderazgo con la aparición del Síndrome de Burnout.

La presente investigación fue cuantitativa de corte transversal con diseño descriptivo correlacional y de carácter no experimental. Por lo que tuvo como objetivo general establecer la relación entre la aparición del síndrome de burnout y el estilo de liderazgo en empresas de actividad minera en Perú. También buscó establecer las relaciones de la aparición del Síndrome de Burnout con los estilos de liderazgo Transformacional, Transaccional y Laissez-Faire.

El estudio se realizó considerando una muestra de 352 trabajadores obreros de 3 empresas de actividad minera: Minería 117, Servicios de Perforación Minera 118, Servicio de Metalmecánica para la minería 117; de ambos sexos y con antigüedad mínima de un año. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos de Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) 5x corto, adaptado por Dante Vásquez Alva (2009) y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado por Llaja, Sarria y García (2007).

Las contribuciones más importantes fueron: demostrar que existe relación entre los estilos de Liderazgo y la aparición del síndrome de Burnout en trabajadores obreros de empresas del sector minero de 0.380 lo cual significa que la intensidad en la relación es moderada.

Palabras clave:

- Estilos de liderazgo
- Minería
- Síndrome de Burnout

ABSTRACT

Today's companies aim to be more productive, and their concern is focused on strengthening their competitive advantage. A key function for driving increases in productivity is empowering leadership. Therefore, an important aspect is to have leaders who motivate and inspire their teams to achieve better results, creating empathy that translates into efficiency and generating adequate work environment that encourage employer productivity. In contrast, a leader who performs practices considered as negative and the addition to other practices or working conditions can not only develop in demotivation, but indirectly generate the appearance of psycho-occupational diseases, as in the case of Burnout Syndrome.

Thus, the idea of developing research that relates leadership styles to the appearance of Burnout Syndrome is conceived. The present research was quantitative cross-sectional with descriptive correlational and non-experimental design. Therefore, its general objective was to establish the relationship between the appearance of Burnout Syndrome and the leadership style in mining companies in Peru. It also sought to establish the relationships of the appearance of Burnout Syndrome with Transformational, Transactional and Laissez-Faire leadership styles.

The study was carried out considering a sample of 352 workers from 3 mine companies: Mining 117, Mining Drilling Services 118, Metalworking Services for Mining 117, of both genders and with working seniority of one year or beyond.

For data collection, the instruments of the 5x short Multifactorial Leadership Questionnaire, adapted by Dante Vásquez (2009) and the Maslach Burnout Inventory (MBI) Questionnaire, adapted by Llaja, Sarria and García (2007).

The most important contributions were to demonstrate that there is a relationship between leadership styles and the appearance of burnout syndrome in workers in companies in the mining sector, a ratio of 0.380 which means that the intensity is moderate.

Key words:

- Leadership styles
- Mining
- Burnout syndrome

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Antecedentes

La minería es considerada una de las principales fuentes de crecimiento económico de un país. Desde la década de los 90 se configuró como una organización industrial de mayor inversión que contribuye a aumentar; entre otros beneficios, los ingresos de divisas, valores de exportación, oportunidades de empleo y desarrollo de obra e infraestructura (Dammert y Molinelli, 2007).

El Perú no fue ajeno al crecimiento de esta industria puesto que consolidó su desarrollo en el año 2019, donde sus inversiones ejecutadas alcanzaron los US\$ 6,157 millones, sobrepasando en un 24.5% al año anterior (ESTAMIN, 2019). Ese mismo año, el Perú lideró el ranking mundial en producción y reservas mineras (ESTAMIN, 2019).

Esta gran demanda y auge en el sector minero han traído consecuencias en el ámbito laboral; por un lado, se elevan las exigencias y la presión laboral en el trabajo, aunados a cambios constantes de adaptación de las empresas por mantener estándares de desempeño y alcanzar los objetivos estratégicos. Estas exigencias podrían generar un desequilibrio y presencia de altos niveles de estrés y otros riesgos psicosociales en los trabajadores.

Sumado a ello, la globalización ha cambiado la percepción de los estilos de liderazgos en la que los líderes de este entorno competitivo requieren de estrategias para manejar de manera eficiente la dirección de los trabajadores (Bateman y Snell, 2009). Bajo este concepto, es preciso conocer los estilos de liderazgos que hoy en día predominan en las empresas, especialmente en empresas dedicadas a la actividad minera, a fin de orientar el comportamiento de los líderes a mejores prácticas que propicien entornos saludables de una buena gestión, con miras a los objetivos de desarrollo sostenible de un país.

En la actualidad, los líderes con el afán de alcanzar los objetivos económicos empresariales muchas veces olvidan el valor humano y priorizan lo económico; surgiendo así entornos desajustados por el agotamiento del trabajador (Maslach y Leiter, 1997), que llevan al ausentismo laboral, baja en el rendimiento del trabajador, desmotivación por el trabajo, mayor probabilidad de errores y depresión (Bosqued, 2008). Dada la presencia de estos indicadores se elevarían los costos económicos empresariales.

Estos desajustes en la calidad de vida laboral han generado la aparición de enfermedades psicosociales, donde el síndrome de burnout se ha convertido en una amenaza para la salud de los trabajadores, que dejan grandes secuelas a las personas que la padecen (Bosqued, 2008).

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico que se produce principalmente en trabajadores que se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, (Vásquez, Maruy y Verne, 2014). La sobreexigencia puede causar tensión y riesgos de contraer enfermedades que afecten la salud de los trabajadores (Albaladejo, y otros, 2004).

En el siglo XXI, el síndrome de burnout se ha convertido, entre otros riesgos psicosociales, en el síndrome que urge prestar atención; dado que, este fenómeno debilita la calidad de vida de los trabajadores, ocasionando riesgos y pérdidas cuantiosas a nivel empresarial (Gil-Monte, 2012). Por esta razón, diferentes investigaciones se han dedicado a estudiar este fenómeno y las consecuencias que traen para los colaboradores debido a su implicancia en la calidad de vida y la funcionalidad de la organización.

Por lo manifestado en párrafos anteriores es importante conocer la relación entre el síndrome de burnout y el estilo de liderazgo, a fin de fortalecer el liderazgo que más se adecue a gestionar prácticas de vida saludable y al trabajo seguro, reduciendo la aparición de riesgos psicosociales como el síndrome de burnout en empresas dedicadas a la actividad minera.

1.2 Preguntas de investigación:

Para el desarrollo de la presente investigación se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el estilo de liderazgo en empresas actividad minera en Perú?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo General:

- Establecer la relación entre el síndrome de burnout y el estilo de liderazgo en empresas de actividad minera en Perú.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Establecer la relación del síndrome de burnout y estilo de liderazgo transformacional en empresas de actividad minera en Perú.
- Establecer la relación del síndrome de burnout y el estilo de liderazgo transaccional en empresas de actividad minera en Perú.
- Establecer la relación del síndrome de burnout y el estilo de liderazgo *laissez – faire* en empresas de actividad minera en Perú.

1.4 Delimitación de la investigación

1.4.1 Alcance

La presente investigación abarcará a tres (3) empresas peruanas dedicadas a la actividad minera (empresa minera, empresa de perforaciones y empresa metalmecánica).

Estas empresas se encuentran ubicadas en los departamentos de Junín y Lima.

Se aplicarán los instrumentos de investigación a trabajadores obreros con un tiempo de permanencia en la empresa mayor a un año a fin de estandarizar la valoración percibida.

1.4.2 Limitaciones

Durante el desarrollo de nuestra investigación, la principal limitante fue el inicio de la pandemia COVID-19 ya que durante este periodo se limitaron los aforos y se prohibieron las reuniones. Además, en el caso de las empresas donde desarrollamos nuestra investigación sólo se permitió la subida a campamentos de personal esencial por lo cual el personal administrativo se mantuvo en modalidad remota. Por ello, se buscaron alternativas como las herramientas digitales para suplir esta limitación.

Por otro lado, durante la aplicación de los instrumentos tuvimos dificultades con algunos líderes de equipos quienes inicialmente mostraron compromiso, pero posteriormente pusieron trabas para dar permiso al personal de participar del estudio o inclusive, obligando al personal a que no participe con amenaza de represalias. Afortunadamente el equipo investigador fue alertado a tiempo de estos inconvenientes, por lo que se tomaron las acciones necesarias para solucionar los imprevistos.

Finalmente, durante la toma del instrumento notamos algunos casos de personal obrero que no entendía ciertas frases o palabras lo cual atribuimos al nivel educativo del personal, mayormente técnico o empírico, sobre todo en personal contratado dentro de la zona de influencia de los campamentos mineros.

1.5 Justificación

El tema de investigación es relevante porque permitirá evidenciar la relación entre el síndrome de burnout y estilos de liderazgo en empresas dedicadas a la actividad minera en Perú. En sus inicios, el Síndrome de Burnout fue estudiado en trabajadores de los sectores de Salud y Educación ya que la naturaleza de sus trabajos los hace interactuar constantemente con personas. Luego, los estudios se fueron diversificando en diversos rubros como el sector minero ya que es un sector expuesto a constantes factores como los conflictos sociales, los accidentes de trabajo, regímenes laborales atípicos, condiciones de trabajo extremas por la altura sobre el nivel del mar donde se encuentran las operaciones mineras y ahora también la pandemia Covid – 19.

En ese sentido, uno de los grandes desafíos en el sector minero es que es un rubro que absorbe mucho tiempo y son físicamente extenuantes y que se desarrolla en un ambiente que puede generar problemas de salud mental como depresión, ansiedad o estrés crónico como el Síndrome de Burnout, lo cual se traduce en altas tasas de ausentismo laboral y sobre todo en una evidente disminución de la productividad. Ejemplo de ello es que en el último Sondeo de Sector Minería que realizó en el mes de octubre de 2021 la empresa Price Waterhouse a las empresas del sector minero se detectó que debido a la pandemia el 58% de empresas a cambiado sus regímenes laborales a jornadas más exigentes, en este caso 43% de las empresas cambiaron a su personal obrero a jornadas de trabajo de 21 días laborales ininterrumpidos por 7 días de descanso.

En ese mismo estudio se evidenció que de los servicios de salud internos que ofrecen las empresas apenas 9% ofrece servicios de psicología al personal. Esto sumando al cambio en los regímenes laborales se ha traducido en un índice de ausentismo laboral de 18%. Es por

ello que consideramos relevante realizar esta investigación en el sector minero ya que se encuentra expuesto a múltiples factores que afectan la salud emocional de sus trabajadores. A la fecha no existen investigaciones que relacionen ambas variables de estudio en empresas dedicadas a la actividad minera, de aquí la relevancia de conocer cómo el síndrome de burnout se manifiesta según las características y exigencias que el trabajo requiere en su día a día en este sector; así como encontrar la relación con el estilo de liderazgo que predomina y favorece al desarrollo del síndrome de burnout. Los aportes de la presente investigación ayudarán a las gerencias a optar por condiciones seguras para sus trabajadores, con miras a reducir los índices de riesgos laborales y mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

Finalmente, la investigación tiene un sentido teórico - científico, dado que los resultados sirven de aporte a la ciencia. Además, permiten abrir nuevas investigaciones en relación con estas variables y otras que puedan estar alineadas a los objetivos de desarrollo sostenible y seguir contribuyendo a la investigación científica.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO, MODELO E HIPÓTESIS

En este apartado, se revisarán las principales teorías y definiciones que explican los estilos de liderazgo y el fenómeno del síndrome de burnout, especialmente en el sector minero. Asimismo, se revisarán las definiciones de los principales conceptos que se han trabajado a lo largo de la investigación.

2.1 Liderazgo

En primer lugar, es preciso entender el concepto líder. Para Bateman y Snell (2009), el líder es aquel que influye en alcanzar los objetivos, cuyo mayor grado de influencia es percibido al aumentar su número de seguidores.

Bateman y Snell (2009) afirman que un líder crea una visión, así como las condiciones desafiantes del entorno laboral; tales como, el tipo de lugar de trabajo, las aspiraciones de alto desempeño y la estrategia corporativa o de negocio.

En esa misma línea, se considera al liderazgo como un “proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos de la organización por medio del cambio” (Lussier y Achua, 2016: 5).

Se reconoce como un buen líder a la persona que ayuda a desarrollar en sus colaboradores sus propias iniciativas y su buen juicio; permitiendo crecer y convertirse en la mejor expresión de su potencial (Bateman y Snell, 2009). A nivel del crecimiento corporativo, el líder juega un papel importante porque canaliza la energía humana y la del grupo al éxito. De aquí la importancia que los estilos de liderazgo generan transformación y éxito de una cultura de cooperación que conducen a la motivación, compromiso y buen desempeño de sus trabajadores (Singh y Bhandarker, 1990).

Una característica de los líderes es la capacidad de motivar al grupo y a cada integrante en particular. Asimismo, “los líderes inspiran mayor confianza, respeto y compromiso con su visión” (Bateman y Snell, 2009: 442). Otra característica es que deben ser sensibles a las necesidades y expectativas del trabajador, así como tener la capacidad de alcanzar los objetivos de la empresa (Singh y Bhandarker, 1990), sin olvidar el trato humano al colaborador.

2.1.1 Estilos de liderazgos

A lo largo del tiempo, surgieron diversas teorías y modelos de liderazgo. Algunas de ellas fueron: la teoría de rasgos y la teoría del liderazgo conductual. Sin embargo, el enfoque se basó en que “no existe un estilo de liderazgo que sea mejor para toda la situación” (Lussier y Achua, 2016: 109), tomando fuerza posteriormente la teoría de enfoque integral - Modelo de Rango Total, el cual dará soporte teórico a la presente investigación.

2.1.2 Teoría de contingencia

Esta teoría hace referencia que una cosa depende de otra; en la que la efectividad del líder está en base a una correspondencia entre su estilo, su conducta, sus seguidores y la situación (Lussier y Achua, 2016). En otras palabras, esta teoría propone que el estilo de liderazgo debe estar en base al contexto laboral y que los líderes deben ajustarse según la situación a la que estén expuestos. Uno de los primeros en proponer esta teoría fue Fiedler (1951), quien “creía que el estilo de liderazgo es un reflejo de la personalidad (orientado a la teoría de rasgos) y de la conducta (orientado hacia la teoría conductual)” (Lussier y Achua, 2016: 112). Para esta teoría los estilos de liderazgos son constantes.

2.1.3 Teorías actuales de Enfoque Integral – Modelo de Rango Total

El modelo de rango total ve al líder como un ser capaz de amoldar las ideas, puntos de vista, percepciones, actitudes y creencias de sus seguidores; adaptándolas al contexto donde se encuentra y las situaciones a las que él quiere llegar. A continuación, se presentan los estilos de liderazgo que componen este modelo, los cuales han sido identificados según las características que presenta el líder ante sus seguidores y el impacto en los resultados organizacionales.

2.1.3.1 Liderazgo Transformacional

Los líderes transformacionales son los que “estimulan e inspiran a los seguidores a lograr resultados extraordinarios y, en el proceso, desarrollar su propia capacidad de liderazgo” (Bass y Riggio, 2006: 3). Este tipo de liderazgo está guiado a formar nuevos líderes. El líder genera entusiasmo y motiva al trabajador a trascender sus intereses personales por el bien del equipo. Así también, brinda una atención individualizada en la que se delegan trabajos desafiantes (Bass y Riggio, 2006; Bateman y Snell, 2009).

El liderazgo transformacional busca desarrollar el potencial de sus seguidores, siempre motivando a hacer más de lo que uno cree que puede hacer (Bass y Riggio, 2006); con ello, el líder logra mejores resultados en los objetivos trazados por las empresas, así como, trabajadores más comprometidos y satisfechos con su trabajo. Por otro lado, Bautista y Delgado (2018), en su investigación evidenciaron la importancia del estilo de liderazgo en empresas que atraviesan un cambio, predominando el estilo transformacional en el cual el líder permite que sus seguidores se motiven aportando ideas, participen en la toma de decisiones y una buena comunicación del proceso de cambio.

2.1.3.2 Liderazgo Transaccional

Los líderes que presentan este estilo de liderazgo ven la gestión como una transacción que genera recompensas o coerción por los servicios prestados (Bateman y Snell, 2009); por tanto, este estilo se basa en una recompensa financiera por la productividad (Bass y Riggio, 2006).

Los líderes transaccionales, a diferencia de los transformacionales que buscan cambiar la cultura organizacional, solo trabajan en base a la cultura existente; aunque ambos fortalecen positivamente al aumento del desempeño tanto a nivel individual como grupal (Fernández y Quintero, 2017).

2.1.3.3 Liderazgo *Laissez – Faire*

El liderazgo *laissez – faire* es la evitación o usencia de liderazgo (Bass y Riggio, 2006). El líder evita involucrarse y tomar decisiones; lo que lleva a actitudes negativas y baja el desempeño laboral de los trabajadores (Bateman y Snell, 2009; Bass y Riggio, 2006). El líder suele desligarse de toda responsabilidad, dejando a la empresa en manos de los trabajadores, por lo que se obtienen empresas menos efectivas (Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz, 2014).

En este tipo de liderazgo se presentan falta de compromiso, desinterés y ausencia de apoyo de parte del líder. Su comportamiento solo busca resultados de las actividades; por esta razón, es considerado como un no liderazgo (Pacsi, Estrada, Pérez y Cruz, 2014).

2.1.4 Liderazgo en la Industria Minera

El sector minero actualmente genera grandes ingresos en el PBI en los países que los lideran, creando oportunidades laborales a la población e infraestructura. En contextos laborales es importante conocer cuál es el liderazgo predominante y si este contribuye a los niveles esperados de productividad y suman al desarrollo de ambientes laborales sanos en empresas dedicadas a la actividad minera.

Dentro de las investigaciones encontradas, se enmarcan a los líderes mineros con un estilo de liderazgo que fluctúa entre el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional (Purísima y Pacori, 2016). Asimismo, Rodríguez, Martínez y Orrego (2018), en su investigación sobre la identificación del estilo de liderazgo, encontraron que el estilo de liderazgo predominante es el transformacional, seguido del transaccional y *laissez faire*.

Por otro lado, Ordoñez, Bustamante y Campos (2017), evidenciaron que la confianza, el apoyo mutuo de sus líderes y el incentivo propician un buen ambiente de trabajo; sin embargo, en algunos trabajos de alto riesgo predominan la firmeza del carácter y el temperamento por parte de los líderes.

2.2 Síndrome de Burnout

Maslach y Leiter, (1997), definen al síndrome de burnout como un proceso de estrés crónico, que se propaga de manera gradual y continua a lo largo del tiempo, ocasionando un índice de desajuste entre lo que son las personas y lo que tienen que hacer. Este desajuste refleja el aumento de la sensación de agotamiento emocional. A medida que se agotan los recursos emocionales pueden surgir sentimientos y reacciones negativas a los clientes (Maslach y Jackson, 1981). Por otro lado, el agotamiento genera una pérdida de confianza y causa que la persona se sienta sin energía y motivación. La autoestima se debilita al sentirse

menos eficaz al hacer sus actividades (Leiter y Maslach, 2005), especialmente en aquellas actividades de alta demanda o tensión.

El síndrome de burnout es un problema de salud ligado a la calidad de vida laboral. Surge en situaciones demandantes de sobre esfuerzo en donde los resultados de las acciones son percibidos como insuficientes, causando el estrés excesivo y la insatisfacción, llegando al punto de estar al límite de las fuerzas y no poder más (Bosqued, 2008). El entorno laboral se vuelve hostil y exigente, dejando exhaustos y sobrecargados a los trabajadores (Maslach y Leiter, 1997).

Con el paso de los años, las empresas se ven enfrentadas a diferentes situaciones que conllevan al desarrollo de enfermedades psicosociales; entre ellas, el síndrome de burnout, que va tomando fuerza en las investigaciones por las consecuencias que ocasionan en las personas que la padecen. Anteriormente fue estudiada principalmente en el personal de salud y docente o en trabajos que atienden en contacto directo con personas (Martínez, 2010; Segura, 2014); sin embargo, hoy en día se estudia en diferentes sectores del ámbito laboral.

2.2.1 Dimensiones del Síndrome de Burnout

En 1981, el síndrome de burnout es considerado como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981). A continuación, se detallarán dichas dimensiones:

2.2.1.1 Agotamiento Emocional

El agotamiento emocional se da a consecuencia de la disminución de los recursos emocionales para afrontar los retos asumidos debido a la fatiga creciente a nivel mental, físico y emocional (Bosqued, 2008). Se caracteriza principalmente por la pérdida progresiva

de la energía (Maslach y Jackson, 1981), el agotamiento y la fatiga (Albaladejo, y otros, 2004).

En contextos laborales, los trabajadores con alto índice de agotamiento emocional suelen caracterizarse por la irritabilidad, descontento, mal humor e insatisfacción laboral (Gómez y Ruiz, 2015), dichas condiciones llevan a la disminución del desempeño laboral y a la sensación de incapacidad por alcanzar objetivos o metas laborales (Segura, 2014).

2.2.1.2 Despersonalización

La despersonalización surge como un mecanismo de defensa por parte de la persona afectada por el agotamiento emocional, sintiendo que no puede continuar con sus actividades con la misma intensidad y creando inconscientemente una barrera entre él y el usuario de servicio (Bosqued, 2008). Su comportamiento manifiesta actitudes negativas e irritabilidad hacia los demás (Maslach y Jackson, 1981). El trabajador puede presentar actitudes de inestabilidad, cinismo y deshumanización (Gómez y Ruiz, 2015).

2.2.1.3 Baja Realización Personal

Es una sensación subjetiva negativa de la insuficiencia profesional. El profesional se siente frustrado por la forma de hacer su trabajo y los resultados alcanzados con su esfuerzo (Bosqued, 2008). Surgen sentimientos de fracaso y baja autoestima (Maslach y Jackson, 1981), asimismo tienden a calificar su esfuerzo con actitudes negativas (Gómez y Ruiz, 2015), baja la productividad por la pérdida de la motivación hacia el trabajo (Albaladejo, y otros, 2004).

2.2.2 Síndrome de Burnout y Liderazgo

Gavidia (2018), en su investigación sobre las diferencias del síndrome de burnout en trabajadores de una empresa minera y pesquera que presentan largas jornadas laborales, encontró que un 69.4% tiene tendencia a desarrollar síndrome de burnout y un 26.8% ya presenta dicho síndrome; asimismo, evidenció que la dimensión despersonalización cuenta con un nivel alto 94.3%, seguido de un nivel medio 70.7% en la dimensión agotamiento emocional y encontró un nivel bajo en la dimensión realización profesional.

Guevara y Marín (2017), realizaron una investigación sobre la influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos de una empresa minera de Cajamarca. Los resultados evidenciaron que el 62% del personal tiene un alto grado de influencia al síndrome de burnout y que esta influye en el desempeño laboral en un 78%.

Soto y Benites (2018), investigaron sobre la relación entre el síndrome de burnout y riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa minera del Perú. La muestra quedó conformada por 449 colaboradores. Los resultados evidenciaron que existe una relación directa y significativa entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal del síndrome de burnout y los riesgos psicosociales. Cabe indicar que la dimensión baja realización personal presenta relación directa y positiva con las dimensiones calidad de liderazgo.

Bosqued (2008), afirma que una persona está quemada profesionalmente cuando hay una disminución en la motivación por la realización de su trabajo; de aquí la importancia del rol que tienen los jefes y el estilo de liderazgo que mejor se adecue a sus trabajadores para proporcionar al trabajador estrategias necesarias que le permitan hacer su trabajo de forma positiva y segura, evitando riesgos laborales. Así también, estos líderes constantemente deben

generar condiciones y espacios de motivación e integración con la finalidad de liberar estrés del trabajo monótono o de aquellos que exigen alta presión y precisión laboral, así como generar ambientes de confianza que propicien conductas seguras en los trabajadores.

Amarillo y Villaizan (2014), en su investigación encontraron que existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el síndrome del burnout en el personal operativo del área comercial de una empresa de servicios de saneamiento en Tarma, perteneciente al rubro de ingeniería de la construcción. Por otro lado, Cabrera (2019), encontró que los estilos de liderazgo se relacionan con el cansancio emocional, pero no con la despersonalización y la baja realización personal. Los líderes deben estar atentos a los trabajadores autoexigentes y perfeccionistas, debido a que ellos podrían alcanzar el agotamiento emocional (Fernández L., 2019).

Hetland, Mjeldheim y Backer (2007), en su investigación en el sector tecnológico, evidenciaron que el liderazgo transformacional y el *laissez-faire* están relacionados de manera diferencial con las tres dimensiones del síndrome de burnout, con un mayor énfasis en el agotamiento emocional; encontrando que la percepción de comportamientos de liderazgos negativos tiene mayor impacto para el agotamiento emocional que la percepción de comportamientos de liderazgo positivos. Por el contrario, en el estilo de liderazgo transaccional no se encontró ninguna relación significativa con el agotamiento emocional, lo que podría ser un indicio para los investigadores respecto a qué estilo tiene menor impacto en el desarrollo de burnout.

2.2 Definición de Conceptos

Para la presente investigación se usarán los siguientes conceptos:

Liderazgo Transformacional: Proceso que se da en la relación líder-seguidor, en la que el líder carismático inspira a sus seguidores a través de desafíos y persuasión, logrando que sus seguidores se identifiquen con él.

Liderazgo Transaccional: Se da en la transacción con el seguidor retribuyendo o castigando el desempeño del trabajador.

Liderazgo *Laissez – Faire*: El líder tiene una actitud evitativa en la toma de decisiones, solo realiza una acción después de los problemas y solo si estos son graves.

Agotamiento Emocional: Vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Despersonalización: Grado en el que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Baja Realización Personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Modelo de investigación propuesto

Basado en los objetivos propuestos en la presente investigación se plantean las siguientes hipótesis:

3.1.1 Hipótesis General

Existe relación entre los estilos de liderazgo y la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros en empresas de actividad minera.

3.1.2 Hipótesis Específicas

- H1. Existe relación entre el estilo de liderazgo Transformacional y la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros en empresas de actividad minera.
- H2. Existe relación entre el estilo de liderazgo Transaccional y la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros en empresas de actividad minera.
- H3. Existe relación entre el estilo de liderazgo Laissez-Faire y la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros en empresas de actividad minera.

3.2 Tipo y diseño de investigación

3.2.1 Metodología de la investigación

La investigación será de tipo descriptiva porque se va a describir la relación que existe entre la variable estilo de liderazgo y el síndrome de burnout; por otro lado, es correlacional porque se va a estudiar el grado de relación que existe entre ambas variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2007).

3.2.2 Diseño de la investigación

El diseño será investigación no experimental porque no se van a manipular las variables estudiadas, solo se observará y analizará el fenómeno en su ambiente natural. Es

transversal porque los datos se recolectan y describen en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2007).

3.3 Población y Muestra

La población y muestra estuvieron conformadas por hombres y mujeres obreros de 3 empresas dedicadas a la actividad minera en el Perú (empresa minera, empresa de perforaciones y empresa metalmecánica).

3.4 Instrumentos

3.4.1 Ficha Técnica: Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), 5X corto.

Nombre original: Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), 5X corto

Nombre adaptado: Cuestionario de identificación de estilos de liderazgo (CIELID).

Adaptación: Dante Vásquez Alva

Procedencia: Chile

Año: 2009

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Duración: 40 minutos

Significación: Escala que identifica el estilo de liderazgo de los sujetos evaluados, a partir de tres variables: liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo laissez-faire.

Validez y confiabilidad: La validez estuvo dada por el criterio de 5 jueces expertos. La confiabilidad para la forma seguidor 0.85 y para la forma líder la fiabilidad fue 0.83.

3.4.1.1. Descripción del instrumento

El cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) 5x corto está conformado por 46 reactivos con respuestas de escala tipo Likert de 5 niveles. El liderazgo transformacional tiene los factores: carisma, estimulación intelectual, inspiración y consideración individualizada. Se procedió a sumar las respuestas de los factores y posteriormente se dividieron entre los 29 reactivos que corresponden a este estilo de liderazgo. El estilo transaccional tiene los factores: refuerzo contingente, dirección por excepción activa y dirección por excepción pasiva. Se procedió a sumar las respuestas de los factores, posteriormente se dividió entre los 12 reactivos que corresponden a este estilo de liderazgo. Finalmente, el liderazgo Laissez-faire tiene el factor laissez-faire donde se procedió a sumar las respuestas de los factores y luego se dividió entre los 5 reactivos que corresponde a este estilo de liderazgo. El puntaje más alto que resultó en los estilos es el liderazgo que prevalece.

3.4.2 Ficha Técnica: Cuestionario Síndrome de Burnout

Nombre: Maslach Burnout Inventory

Procedencia: Estados Unidos

Adaptación: Llaja, Sarria y García

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Formas: Completa

Duración: 10 a 15 minutos

Aplicación: Adultos profesionales de servicios humanos.

Puntuación: Claves sobre la hoja de respuestas.

Significación: La escala evalúa tres dimensiones básicas del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Tipificación: Baremos peruanos.

Validez y confiabilidad: El índice de confiabilidad para la dimensión Agotamiento Emocional es de 0.90, 0.79 para la dimensión Despersonalización y 0.71 para la dimensión Baja Realización Personal, según el manual original (Gavidia, 2018).

3.4.2.1. Descripción del instrumento

El Maslach Burnout Inventory se encuentra conformado por 22 ítems y valorados con escala tipo Likert de 6 niveles. La dimensión agotamiento emocional está formada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20); con puntuación 54, inicios de burnout total igual o mayor a 30; la dimensión despersonalización está formada por 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22), con puntuación 30, inicios de burnout total igual o mayor a 8 y la dimensión de baja realización personal está formada por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 18, 19 y 21) con puntuación de 48, inicios de burnout total menor que 34.

3.5 Procesamiento y análisis de datos.

3.5.1 Prueba piloto de aplicación de los instrumentos

Como parte del proceso previo a la toma de la muestra, se realizó una prueba piloto con una muestra reducida (20 obreros de empresas de actividad minera) con el objetivo de identificar tiempo promedio de respuesta, así como posibles dificultades que presentaran los encuestados durante la aplicación de los instrumentos.

Cabe precisar que, de acuerdo con las fichas técnicas de cada instrumento aplicado, el tiempo promedio de llenado del Instrumento Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X Corta

versión Seguidor es de 30 a 40 minutos y el del Instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) es de 10 a 15 minutos.

Los resultados obtenidos de esta muestra arrojaron lo siguiente:

- Durante la evaluación el personal evaluado no expresó dudas o comentarios acerca de los enunciados propuestos en los instrumentos.
- El uso de plataformas digitales en la aplicación de los instrumentos no evidenció problemas o dudas en el personal evaluado, todos pudieron acceder y realizar la evaluación sin contratiempos.

Los criterios de selección fueron los siguientes:

- Trabajadores obreros que estén laborando de un año a más.
- Trabajadores obreros que interactúen directamente con su jefe.
- Trabajadores obreros que trabajen de manera activa en proyectos.

Tabla 1

Instrumento Multifactorial de Liderazgo MLQ-5X Corta

	Piloto	Aplicación
N° de Sujetos Evaluados	20	352
N° Ítems	46	46
Tiempo Promedio de Llenado	33,46 minutos	37,05 minutos
Observaciones	0	4

Elaboración: Autores de esta tesis.

Tabla 2*Instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI)*

	Piloto	Aplicación
N° de Sujetos Evaluados	20	352
N° Items	22	22
Tiempo Promedio de Llenado	13,27 minutos	13,42 minutos
Observaciones	0	1

Elaboración: Autores de esta tesis.

3.5.1 Técnicas de procesamiento estadístico

Se aplicaron los instrumentos a los trabajadores obreros de 3 empresas dedicadas a la actividad minera en el Perú junto a sus jefes directos, posteriormente se inició la construcción de la base de datos.

El análisis estadístico se utilizó el SPSS de acuerdo con los estadísticos requeridos según distribución de la data.

Se aplicó la prueba de Chi cuadrado para determinar la independencia o dependencia de las dos variables.

Finalmente se aplicó el coeficiente V de Cramer para identificar el nivel de intensidad en la relación entre las variables de estilo de liderazgo y síndrome de burnout.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Verificación de la existencia de asociación o relación entre las variables de estudio – prueba de chi cuadrado

La prueba chi-cuadrado es una de las más conocidas y utilizadas para analizar variables nominales o cualitativas, es decir, para determinar la existencia o no de independencia entre dos variables. Que dos variables sean independientes significa que no tienen relación alguna, y que por lo tanto una no depende de la otra ni viceversa.

Así, para evaluar la independencia entre las variables “Tipo de liderazgo” y “Presencia del síndrome de Burnout”, se calcularon los valores que indicarían la independencia absoluta, lo que se denomina “frecuencias esperadas”, comparándolos con las frecuencias de la muestra.

4.2. Planteamiento de la hipótesis nula y alternativa de la investigación

H₀: No existe asociación entre el tipo de liderazgo de los trabajadores obreros de tres empresas de actividad minera y la presencia del síndrome de Burnout.

H₁: Sí existe asociación entre el tipo de liderazgo de los trabajadores obreros de tres empresas de actividad minera y la presencia del síndrome de Burnout

4.3. Consideraciones previas para usar Chi Cuadrado

La prueba chi-cuadrado, a diferencia de otras pruebas, no establece restricciones sobre el número de modalidades por variables, y no es necesario que el número de filas y el número de columnas de las tablas coincida.

Sin embargo, sí es necesario que se aplique a estudios basados en muestras y además cumpla con los siguientes criterios:

- **Se cuenta con una muestra simple:**

Sí, se cuenta con una muestra simple de 352 personas a quienes se les aplicaron los cuestionarios para medir el tipo de liderazgo y la existencia o no del síndrome de Burnout.

- **Las dos variables bajo análisis (Tipo de liderazgo y Presencia o no del síndrome de Burnout) son categóricas:**

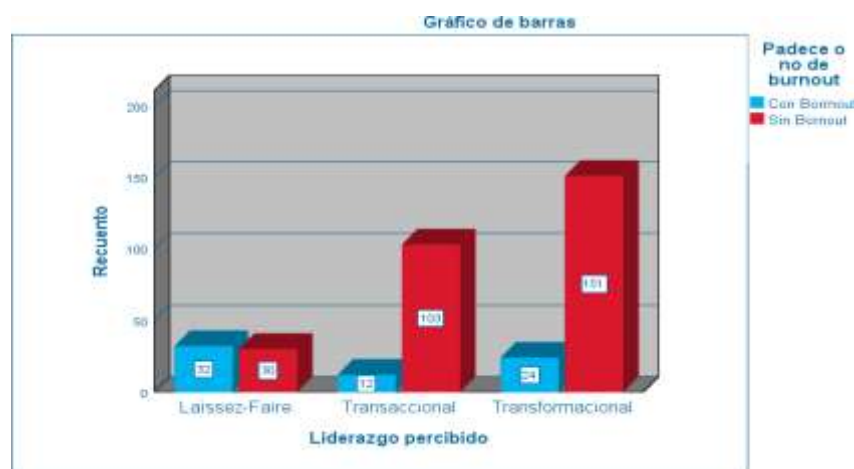
Sí, ambas variables son de escala nominal, y por ende categóricas.

- **Presencia de más de cinco valores esperados para cada combinación de las dos variables bajo estudio:**

Sí, mediante el análisis estadístico de los valores recuento reales podemos apreciar en la tabla 3 que se muestra a continuación, el conteo esperado aparece en negrita y cursiva debajo del recuento real. Así, apreciamos que todos los recuentos esperados son mayores de cinco, de manera que se cumple con el requisito para aplicar la prueba de independencia.

Figura 1

Comparación de Variables



En el gráfico se evidencia que el estilo de liderazgo predominante en las 3 empresas dedicadas a la actividad minera en el Perú es el liderazgo Transformacional con 175 trabajadores obreros, seguido por el liderazgo Transaccional con 115 trabajadores obreros y, finalmente, el liderazgo Laissez-Faire con 62 trabajadores obreros.

Asimismo, el síndrome de Burnout en los estilos de liderazgo Transformacional es de 13.71% (24 trabajadores), Transaccional es de 10.43% (12 trabajadores) y Laissez-Faire de 51.61% (32 trabajadores), lo cual nos indica una mayor relación con este último estilo de liderazgo. Sin embargo, esta investigación no puede determinar que el estilo de Liderazgo Laissez-Faire es el único causante de la aparición de burnout en trabajadores obreros del sector minero. Existen múltiples factores que también influyen en la aparición de este síndrome como seguridad y estabilidad en los puestos de trabajos, malas relaciones en el trabajo, falta de apoyo social, falta de formación para desempeñar tareas, baja tolerancia al fracaso, regímenes laborales, condiciones laborales, entre otros.

Tabla 3

*Liderazgo percibido * Padece o no del síndrome de Burnout*

Liderazgo Percibido		Padece o no de Burnout		
		Con Burnout	Sin Burnout	Total
Laissez-Faire	Recuento real	32	30	62
	Recuento esperado	11.98	50.00	62,0
Transaccional	Recuento real	12	103	115
	Recuento esperado	22.22	92.78	115.0
Transformacional	Recuento real	24	151	175
	Recuento esperado	33.80	141.19	175.0
Totales de columna		68	284	352

Elaboración: Autores de esta tesis.

Los recuentos esperados para cada combinación de "Tipo de liderazgo - Burnout" se basan en los totales de fila de cada estilo de liderazgo multiplicado por el total de la columna de la variable dependiente (con burnout o sin burnout) y luego dividimos por la suma total

(Ejemplo: $(62 \times 68) / 352 = 11.98$). Esto nos da el recuento esperado para cada celda de la tabla.

De acuerdo con el Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana ejecutado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo en el año 2014, de 32,359 empresas estudiadas sólo 2.7% muestra síntomas de Estrés Moderado, el cual potencialmente puede convertirse en Burnout. En esta investigación, se identificó que el 20% de trabajadores obreros de 3 empresas de actividad minera muestra signos de Burnout

4.3.1. Prueba de Chi Cuadrado.

Paso 1: Diferencia al cuadrado

La idea básica al calcular la estadística de la prueba es comparar los resultados recuentos esperado y recuento real, en función de los totales de fila y columna que tenemos en los datos. Así, primero se calculó la diferencia entre recuentos reales y recuentos esperados para cada combinación “tipo de liderazgo-burnout”. Luego se calculó sus respectivos cuadrados (ejemplo: $32 - 11.98 = 20.2^2 = 400.8$).

Tabla 4

Diferencia al cuadrado

Liderazgo Percibido	Con Burnout	Sin Burnout
Laissez – Faire	400.80	400.0
Transaccional	104.45	104.45
Transformacional	96.04	96.24
Totales de Columna	601.29	600.69

Elaboración: Autores de esta tesis

Paso 2: Diferencia entre valores al cuadrado, dividido entre valores del recuentos esperados y cálculo de χ^2

A continuación, consideramos el valor de la diferencia al cuadrado de cada estilo de liderazgo dividido por el valor recuento esperado que tenemos en cada combinación de variables de la tabla 3. Luego sumamos el total de las filas de los valores obtenidos para cada combinación de variables, lo cual nos da el valor del estadístico de prueba de Chi cuadrado. (Ejem: $400.8/11.98= 33.46$)

Tabla 5

Diferencia entre valores al cuadrado. Dividido entre valores esperados

Liderazgo Percibido	Con Burnout	Sin Burnout	Total de Filas
Laissez – Faire	33.46	8.00	41.46
Transaccional	4.70	1.13	5.83
Transformacional	2.84	0.68	3.52
Totales de Columna	41.00	9.81	50.81
			(Valor estadístico de prueba)

Elaboración: Autores de la tesis

Paso 3: Comparación del valor del estadístico de prueba de Chi cuadrado con la distribución Chi cuadrado ¹Distribución χ^2

Se obtiene a partir de la tabla de chi cuadrado de acuerdo con los grados de libertad (2 grados de libertad) y el grado de significación (0.05 grados).

¹ La distribución Chi cuadrado o de Pearson es una distribución teórica de valores de una población que consiste en la suma del cuadrado de variables aleatorias independientes con distribución normal estándar.

La distribución Chi cuadrado tiene muchas aplicaciones en inferencia estadística. La más conocida es la denominada prueba χ^2 , utilizada como prueba de independencia y como prueba de bondad de ajuste y en la estimación de varianzas.

Figura 2

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877

Distribución $X^2 = 5.99$

Valor estadístico de prueba $\chi^2 = 50.81$

Si: Valor de estadístico de prueba $X^2 >$ Distribución X^2  H_0 se Rechaza

50.81 > 5.99  H_0 se Rechaza

H_0 : No existe relación entre el tipo de liderazgo de los trabajadores obreros de tres empresas de actividad minera y la presencia del síndrome de Burnout

Paso 4: Resultado de la prueba

Para un nivel de significación de 0.05 y dos grados de libertad se concluye que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_0 nula, por lo que se acepta la H_1 que establece que sí existe relación entre el tipo de liderazgo de los trabajadores obreros de tres empresas de actividad mineras y la presencia del síndrome de Burnout.

4.4. Medición del nivel de asociación entre las variables bajo estudio

Dada la comprobación de la existencia de relación de dependencia entre las variables "Tipo de liderazgo-Burnout" a partir de la prueba de Chi cuadrado, se procedió luego a medir el nivel de fuerza o intensidad de aquella relación; para ello se empleó un indicador de asociación para variables categóricas, el "Coeficiente V de Cramer".

El coeficiente de asociación V de Cramer establece que mientras su valor se encuentre más cercano a la unidad denotará una relación más intensa entre las variables, por el

contrario, si el valor de dicho coeficiente es más cercano a cero, se concluye que el nivel de asociación o relación entre las variables es débil.

A continuación, se presentan los resultados del cálculo del coeficiente V de Cramer para las variables bajo estudio

Tabla 6

Cálculo del coeficiente de asociación V de Cramer

	Valor	Grados de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Nominal por	Phi	,380	,000
Nominal	V de Cramer	,380	,000
N de casos válidos		352	

Elaboración: Autores de la tesis

Finalmente, dado que el valor del coeficiente V-Cramer es de 0.380, se concluye que la relación entre las variables “tipo de liderazgo de los trabajadores de las empresas mineras y la manifestación del síndrome de Burnout entre ellos” es moderada.

Tabla 7.

Interpretación del tamaño del efecto

Tamaño de efecto (ES)

$ES \leq 0.2$	El resultado es débil. Aunque el resultado es estadísticamente significativo, los campos sólo están débilmente asociados.
$0.2 < ES \leq 0.6$	El resultado es moderado. Los campos están asociados moderadamente.
$ES > 0.6$	El resultado es fuerte. Los campos están fuertemente asociados.

Fuente: IBM Cognos Analytics

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

- De acuerdo con nuestra investigación y el procesamiento de datos, la hipótesis planteada ha sido validada demostrando que si existe relación entre los Estilos de Liderazgo y la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros de empresas del sector minero.
- Se estableció que, del total de encuestados, 175 obreros del sector minero se encuentran bajo un estilo de liderazgo Transformacional. De esta muestra, sólo 24 personas, equivalente al 13,7% de la población, presentan síntomas de Síndrome de Burnout.
- Se estableció que, del total de encuestados, 115 obreros del sector minero se encuentran bajo un estilo de liderazgo Transaccional. De esta muestra, sólo 12 personas, equivalente al 10,4% de la población, presentan síntomas de Síndrome de burnout.
- Se estableció que, del total de encuestados, 62 obreros de sector minero se encuentran bajo un estilo de liderazgo *Laissez-Faire*. De esta muestra, 32 personas, equivalente al 51.6% de la población, presentan síntomas de Síndrome de burnout.
- La aplicación del cálculo de coeficiente V de Cramer en la metodología nos confirma además que la relación de intensidad entre las variables Liderazgo y Burnout asciende al 0.380 lo cual significa que la intensidad en la relación es moderada.
- Si bien existe relación entre el estilo de liderazgo *Laissez-Faire* y la aparición del Síndrome de Burnout esta investigación no puede concluir que este estilo sea el único causante que origine este síndrome ya que existen múltiples factores que inciden en la aparición de este y que no son objeto de esta investigación.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

- Sugerimos a las empresas del sector minero realizar estudios internos para detectar la aparición del Síndrome de Burnout u otras enfermedades psicosociales y su asociación con un estilo de liderazgo, con el objetivo de generar acciones correctivas y preventivas que disminuyan la aparición de esta enfermedad.
- Se recomienda realizar investigaciones sobre qué estilo de liderazgo tiene un alto nivel de asociación con la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros del sector minero.
- Recomendamos realizar investigaciones acerca de qué otras variables, además de los estilos de liderazgo, pueden influir en la aparición del Síndrome de Burnout en trabajadores obreros del sector minero.
- En investigaciones futuras se podrían incluir otros rubros laborales de igual o mayor importancia a nivel nacional para poder evidenciar que el Síndrome de Burnout no está circunscrito a rubros laborales específicos.
- Recomendamos a las empresas en general realizar investigaciones con el objetivo de identificar el estilo de liderazgo que esté mayormente asociado a resultados positivos en productividad y eficiencia del personal.

Referencias

- Albaladejo, R., Villanueva, R., Ortega, P., Astasio, P., Calle, M. E., & Domínguez, V. (2004). Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de Madrid. *Revista española de salud pública*, 78(4), 505-516.
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1135-57272004000400008&script=sci_arttext&tlng=en.
- Amarillo, G. y Villaizan, L. (2014). Estilos de liderazgo y síndrome de burnout en los trabajadores del área comercial de la empresa Sierra Central Tarma. *Tesis de Titulación*. Universidad Nacional Centro del Perú, Tarma. Obtenido de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/865/Tarma-TCA_05.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). *Transformational leadership* (Segunda ed.). London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bateman, T. y Snell, S. (2009). *Administración: Liderazgo y colaboración de un mundo competitivo* (Octava ed.). México: Mc Graw Hill.
- Bautista, D. y Delgado, C. (2018). ¿Los estilos de liderazgo de rango completo influyen en las variables más relevantes del cambio organizacional? Tesis de título. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima. <http://doi.org/10.19083/tesis/624524>
- Bosqued, M. (2008). *Quemados: El síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona: Paidós Ibérica.
- Cabrera, J. (2019). Estilos de liderazgo y el síndrome de Burnout del usuario interno de la facultad de odontología, Lima, 2016. *Tesis de Maestría*. Universidad César Vallejo, Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38239>
- Dammert, A. y Molinelli, F. (2007). Panorama de la minería en el Perú. (O. S. Minería, Ed.) *OSINERGMIN*, 4-200.
https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Libros/Libro_Panorama_de_la_Mineria_en_el_Peru.pdf
- ESTAMIN. (Diciembre de 2019). *En el 2019, la inversión minera superó los US\$ 6,150 millones: Incremento fue del 24.5% interanual*. Obtenido de Boletín Estadístico Minero:
<http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2019/BEMDIC2019.pdf>
- ESTAMIN. (Marzo de 2019). *Perú lidera ranking mundial de producción y reservas mineras*:
<http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/VARIABLES/2019/BEMMAR2019.pdf>
- Fernández, C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
<https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf>

- Fernández, L. (2019). *Síndrome de burnout en el personal sanitario*. Lulu.
https://books.google.com.pe/books/about/SINDROME_BURNOUT_EN_EL_PERSONAL_SANITARI.html?id=we60DwAAQBAJ&redir_esc=y
- Gavidia, L. (2018). Síndrome de burnout en trabajadores de minería y pesquería con largas jornadas laborales. *Tesis de licenciatura*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima.
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2625/GAVIDIA%20GAVIDIA%20LAURA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext.
- Gómez, M. y Ruiz, M. (2015). Dimensiones del síndrome de burnout en el personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo. (*Tesis de Título*). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/331>
- Guevara, D. y Marín, F. (2017). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño laboral de los colaboradores del área de recursos humanos en una empresa minera de Cajamarca, 2015. (*Tesis de Título*). Universidad Privada del Norte, Cajamarca.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/10920/Guevara%20S%20a%20chez%20Diana%20Katherin%20Mar%20Adn%20Aguiar%20Flor%20Mishel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2007). *Metodología de la investigación* (4 ed.). México: McGraw-Hill.
- Hetland, H., Mjeldheim, G. y Backer, T. (2007). Burnout in the information technology sector: Does leadership matter? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16(1), 58-75. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.1080/13594320601084558>
- Leiter, M. y Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco: Jossey - Bass.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=gDHOCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Leiter,+M.+y+Maslach,+C.+\(2005\).+Banishing+burnout:+six+strategies+for+improving+your+relationship+with+work.+San+Francisco:+Jossey+-+Bass&ots=N4DL9dq6px&sig=16MRK1wnDSYizH_NQfPqGbknqI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=gDHOCQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=Leiter,+M.+y+Maslach,+C.+(2005).+Banishing+burnout:+six+strategies+for+improving+your+relationship+with+work.+San+Francisco:+Jossey+-+Bass&ots=N4DL9dq6px&sig=16MRK1wnDSYizH_NQfPqGbknqI#v=onepage&q&f=false).
- Lussier, R. y Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (6 ed.). México: Cengage Learning.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 1-39.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

- Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Ordoñez, M., Bustamante, M. y Campos, R. (2017). Factores de Liderazgo en la Fiebre del Oro en la Región Sur. *Información Tecnológica*, 28(3), 147-156.
<https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000300016>
- Pacsi, A., Estrada, W., Pérez, A. y Cruz, P. (2014). Liderazgo laissez faire. *Universidad Peruana Unión*, 67-72.
- Purísima, P. y Pacori, R. (2016). Percepciones del liderazgo de la industria minera norteamericana en la industria minera en Arequipa, Perú. *Perspectiva*, 408-423.
<https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/437/450>
- PWC, (2021). Sondeo de sector Minería 2021. Obtenido de PricewaterhouseCoopers S. Civil de R.L: <https://www.pwc.com/gx/en/about/corporate-governance/network-structure.html>
- Rodríguez, H., Martínez, A. y Orrego, J. (2018). Identificación del estilo de liderazgo en la compañía minera Punta de Lobos, Iquique-Chile. *Perspectiva*, 19(3), 377-391.
http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/594/submission/review/594-133-2141-1-4-20181206.pdf
- Santos Sr, S. A. R., Otazú, A. M., Campos Sr, S. Z. A., Pacheco, J. C., Huamaní, S. G. P., Vega, S. M. B., ... & Méder, G. Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Segura, O. (2014). Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. *Biomédica*, 535-545. <http://dx.doi.org/10.7705/biomedica.v34i4.2315>
- Singh, P. y Bhandarker, A. (1990). *Corporate Success and transformational leadership*. New Delhi: New Age International.
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GkC0vRWQAeQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Singh,+P.+y+Bhandarker,+A.+\(1990\).+Corporate+Success+and+transformational+leadership.+New+Delhi:+New+Age+International.&ots=_BuAkkLOeV&sig=Cdxo8IUEm3EE2UyLdDb5nnM1oF8#v=onepage&q=Singh%2C%20P.%20y%20Bhandarker%2C%20A.%20\(1990\).%20Corporate%20Success%20and%20transformational%20leadership.%20New%20Delhi%3A%20New%20Age%20International.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GkC0vRWQAeQC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Singh,+P.+y+Bhandarker,+A.+(1990).+Corporate+Success+and+transformational+leadership.+New+Delhi:+New+Age+International.&ots=_BuAkkLOeV&sig=Cdxo8IUEm3EE2UyLdDb5nnM1oF8#v=onepage&q=Singh%2C%20P.%20y%20Bhandarker%2C%20A.%20(1990).%20Corporate%20Success%20and%20transformational%20leadership.%20New%20Delhi%3A%20New%20Age%20International.&f=false)
- Soto, E. y Benites, J. (2018). Síndrome de burnout y riesgos psicosociales en los trabajadores de una empresa minera del Perú 2018. (*Tesis de Título*). Universidad Peruana los Andes, Huancayo.
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2125/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, D. (2012). Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de La Perla-Callao. (*Tesis de Magíster*). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b5d4469-8d50-4600-901a-3f0169cb84c1/content>

Vásquez, J., Maruy, A. y Verne, E. (2014). Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia en el año 2014. Lima, Perú. *Neuropsiquiatr*, 168 - 174. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972014000300005&script=sci_arttext.

Apéndice

Apéndice A

Resultados Integrados sobre la base de datos ingresada en el SPSS

FECHA Y HORA	EMPRESA	ANOS LABORANDO	GÉNERO	LIDERAZGO PERCIBIDO	RESULTADO DE LA PRUEBA
44517.66014	3	2	1	1	1
44518.51632	3	1	1	1	1
44518.72128	3	1	1	1	1
44518.72376	3	1	1	1	1
44518.73386	3	1	1	1	1
44518.73695	3	1	1	1	1
44518.74353	3	3	1	1	1
44518.74490	3	4	1	1	1
44518.74583	3	1	2	1	1
44518.74679	3	1	1	1	1
44518.74794	3	1	1	1	1
44518.74977	3	1	2	1	1
44518.75861	3	2	2	1	1
44518.76245	3	1	1	1	1
44518.76622	3	1	1	1	1
44518.76916	3	2	1	1	1
44518.77115	3	2	1	1	1
44518.77423	3	1	1	1	1
44518.77657	3	1	2	1	1
44518.77836	3	1	2	1	1
44518.77942	3	2	2	1	1
44518.78136	3	2	2	1	1
44518.78236	3	1	1	1	1
44518.78355	3	2	1	1	1
44519.07466	3	1	2	1	1
44519.08048	3	1	1	1	1
44519.46599	3	2	1	1	1
44519.51227	3	1	1	1	1
44519.52515	3	2	1	1	1
44520.38041	1	1	1	1	1
44522.75956	1	1	1	1	1
44523.36988	1	3	1	1	1
44517.63954	3	2	1	2	1
44517.64446	3	3	1	2	1
44518.62333	2	1	1	2	1
44518.73579	3	1	1	2	1
44518.75385	3	1	1	2	1
44518.75543	3	1	2	2	1
44518.76005	3	1	1	2	1
44518.76397	3	1	1	2	1
44519.06204	3	3	1	2	1
44519.46453	3	2	1	2	1
44519.54048	3	2	1	2	1
44519.77110	1	1	1	2	1
44517.67906	3	3	1	3	1
44518.61378	3	2	1	3	1
44518.61959	3	1	2	3	1
44518.71327	3	2	1	3	1
44518.71951	3	1	1	3	1
44518.72681	3	1	1	3	1
44518.73257	3	1	2	3	1
44518.73832	3	1	2	3	1
44518.74052	3	1	1	3	1
44518.74258	3	1	2	3	1
44518.76488	3	1	1	3	1
44518.76800	3	2	2	3	1
44518.77005	3	1	2	3	1
44518.77236	3	1	1	3	1
44518.77516	3	2	1	3	1
44518.78452	3	1	1	3	1
44519.02247	3	3	1	3	1
44519.05401	3	3	1	3	1
44519.07930	3	1	1	3	1
44519.08236	3	1	1	3	1

FECHA Y HORA	EMPRESA	ANOS LABORANDO	GÉNERO	LIDERAZGO PERCIBIDO	RESULTADO DE LA PRUEBA
44519.15061	2	1	1	3	1
44519.56398	3	3	1	3	1
44523.58007	1	1	1	3	1
44510.44503	2	1	1	1	2
44513.87266	2	1	1	1	2
44517.73414	2	3	1	1	2
44517.78902	2	2	1	1	2
44517.80020	1	3	1	1	2
44517.92818	2	4	1	1	2
44518.39644	1	3	1	1	2
44518.41085	3	1	2	1	2
44518.46777	3	3	1	1	2
44518.49583	3	2	2	1	2
44518.61751	2	1	1	1	2
44518.63925	1	4	1	1	2
44518.71715	1	1	2	1	2
44518.76159	3	1	1	1	2
44518.76720	3	1	1	1	2
44518.77752	3	3	1	1	2
44518.87108	2	2	1	1	2
44519.03732	3	1	2	1	2
44519.05716	3	2	2	1	2
44519.07821	3	1	2	1	2
44519.08133	3	2	2	1	2
44519.08462	3	1	1	1	2
44519.46803	3	1	2	1	2
44519.46929	3	1	1	1	2
44519.53831	3	2	1	1	2
44519.54993	3	2	1	1	2
44519.72673	1	1	1	1	2
44520.34963	1	3	1	1	2
44520.47335	1	4	1	1	2
44520.59191	1	1	2	1	2
44510.39617	2	2	2	2	2
44510.42304	2	1	1	2	2
44511.28156	2	1	1	2	2
44511.28170	2	4	1	2	2
44511.28552	2	1	1	2	2
44511.28853	2	1	1	2	2
44511.45568	2	4	1	2	2
44511.77806	2	3	1	2	2
44511.78623	2	3	1	2	2
44512.31981	2	1	1	2	2
44512.38013	2	1	1	2	2
44512.42668	2	4	1	2	2
44512.68853	2	2	1	2	2
44513.37712	2	1	1	2	2
44513.38968	2	1	1	2	2
44514.29976	2	1	1	2	2
44514.32038	2	1	1	2	2
44516.56382	2	1	1	2	2
44516.77946	1	1	1	2	2
44516.89079	1	4	1	2	2
44517.65024	3	3	1	2	2
44517.65522	3	3	1	2	2
44517.69861	1	1	1	2	2
44517.70746	1	1	1	2	2
44517.73647	1	1	1	2	2
44517.75228	2	1	1	2	2
44517.76052	1	1	1	2	2
44517.78694	2	4	1	2	2
44517.79127	2	1	1	2	2
44517.79571	2	1	1	2	2
44517.81064	1	1	1	2	2
44517.81322	1	1	1	2	2
44517.83787	1	1	2	2	2
44517.84727	1	4	1	2	2
44517.87472	2	1	1	2	2
44517.88891	2	1	1	2	2
44517.89252	2	3	1	2	2
44518.32893	2	1	1	2	2
44518.43911	3	1	1	2	2

44518.53544	2	1	1	2	2
44518.54291	2	1	1	2	2
44518.55577	2	1	1	2	2
FECHA Y HORA	EMPRESA	AÑOS LABORANDO	GÉNERO	LIDERAZGO PERCIBIDO	RESULTADO DE LA PRUEBA
44518.55853	2	2	1	2	2
44518.59354	2	1	1	2	2
44518.59449	2	1	1	2	2
44518.61067	2	1	1	2	2
44518.63765	1	1	1	2	2
44518.67367	1	4	1	2	2
44518.67922	1	4	1	2	2
44518.69125	3	1	1	2	2
44518.71179	3	3	1	2	2
44518.71736	1	4	1	2	2
44518.71987	1	1	1	2	2
44518.72575	3	2	1	2	2
44518.73742	2	1	1	2	2
44518.75650	3	1	1	2	2
44518.75744	3	1	2	2	2
44518.80593	2	1	1	2	2
44518.83036	1	4	1	2	2
44518.84817	2	1	1	2	2
44518.84946	1	3	1	2	2
44518.86778	2	4	1	2	2
44518.87278	1	1	1	2	2
44518.87840	2	1	1	2	2
44518.87933	2	4	1	2	2
44518.88927	2	3	1	2	2
44518.93831	2	1	1	2	2
44518.96031	1	1	2	2	2
44519.03020	3	2	1	2	2
44519.06086	3	2	1	2	2
44519.24752	1	1	1	2	2
44519.27843	1	1	1	2	2
44519.31315	1	1	1	2	2
44519.32043	1	1	1	2	2
44519.34413	1	4	1	2	2
44519.36533	1	4	1	2	2
44519.39667	1	3	1	2	2
44519.52739	3	1	2	2	2
44519.53274	3	1	1	2	2
44519.54475	1	4	1	2	2
44519.63065	1	1	1	2	2
44519.63350	1	1	1	2	2
44519.69101	1	1	1	2	2
44519.71031	1	1	1	2	2
44519.83422	1	3	1	2	2
44519.97185	1	1	1	2	2
44519.99818	2	1	1	2	2
44520.33801	2	1	1	2	2
44520.35072	1	4	1	2	2
44520.35201	1	4	1	2	2
44520.35681	1	4	1	2	2
44520.36672	1	1	1	2	2
44520.37545	1	4	1	2	2
44520.37862	1	1	1	2	2
44520.38342	1	1	1	2	2
44520.39427	1	1	1	2	2
44520.43569	2	1	1	2	2
44520.44556	2	2	1	2	2
44522.79634	1	1	1	2	2
44523.35745	1	1	1	2	2
44523.37209	1	1	1	2	2
44523.37344	1	2	1	2	2
44523.37609	1	3	1	2	2
44510.37451	2	2	1	3	2
44510.41890	2	1	1	3	2
44511.28411	2	2	1	3	2
44511.28638	2	1	1	3	2
44511.28647	2	1	1	3	2
44511.28686	2	1	1	3	2
44511.28800	2	1	2	3	2
44511.28828	2	1	2	3	2
44511.29081	2	3	1	3	2

44511.30043	2	1	2	3	2
44511.77491	2	1	1	3	2
44511.78197	2	1	1	3	2
44512.31897	2	2	1	3	2
FECHA Y HORA	EMPRESA	ANOS LABORANDO	GÉNERO	LIDERAZGO PERCIBIDO	RESULTADO DE LA PRUEBA
44512.39758	2	1	1	3	2
44512.70093	2	2	1	3	2
44513.36736	2	2	1	3	2
44513.36752	2	1	1	3	2
44513.37938	2	1	1	3	2
44513.38069	2	1	1	3	2
44513.38105	2	3	1	3	2
44513.38163	2	1	1	3	2
44514.30135	2	1	1	3	2
44514.31060	2	1	1	3	2
44514.32181	2	1	1	3	2
44514.34876	2	1	1	3	2
44516.58959	2	1	1	3	2
44516.60119	2	1	1	3	2
44516.64017	2	1	1	3	2
44517.09782	2	2	1	3	2
44517.64439	2	1	1	3	2
44517.66479	3	3	1	3	2
44517.70899	1	3	1	3	2
44517.72650	2	3	1	3	2
44517.72852	1	1	1	3	2
44517.73435	2	1	1	3	2
44517.74083	1	1	1	3	2
44517.76171	1	1	1	3	2
44517.81421	2	3	1	3	2
44517.84772	2	1	1	3	2
44517.86137	2	1	1	3	2
44517.88184	2	2	1	3	2
44517.94833	3	1	1	3	2
44518.00699	1	1	1	3	2
44518.41721	3	2	2	3	2
44518.42120	3	2	1	3	2
44518.42623	3	2	1	3	2
44518.44447	3	2	1	3	2
44518.46457	3	1	2	3	2
44518.47144	3	1	2	3	2
44518.47840	3	1	2	3	2
44518.48536	3	2	1	3	2
44518.49120	3	3	2	3	2
44518.49950	3	2	2	3	2
44518.51071	3	1	2	3	2
44518.52421	3	2	1	3	2
44518.54274	3	1	2	3	2
44518.56436	3	1	1	3	2
44518.56767	2	1	1	3	2
44518.57173	2	1	1	3	2
44518.57420	3	1	1	3	2
44518.58590	2	1	1	3	2
44518.60161	2	2	1	3	2
44518.60987	3	2	2	3	2
44518.61090	2	1	1	3	2
44518.63500	1	4	1	3	2
44518.64168	1	1	1	3	2
44518.64739	2	2	1	3	2
44518.65478	2	1	1	3	2
44518.66249	1	1	1	3	2
44518.67041	1	1	1	3	2
44518.67712	1	2	1	3	2
44518.67714	1	3	1	3	2
44518.68436	3	2	1	3	2
44518.72810	3	1	2	3	2
44518.83112	2	1	1	3	2
44518.85509	1	1	1	3	2
44518.87694	2	1	1	3	2
44518.88818	2	1	1	3	2
44518.92487	1	1	1	3	2
44518.93584	2	1	1	3	2
44518.95451	2	1	1	3	2
44519.03202	3	3	2	3	2

44519.03957	3	1	1	3	2
44519.05929	3	1	1	3	2
44519.07542	3	1	2	3	2
44519.07645	3	2	1	3	2
44519.07741	3	2	1	3	2
FECHA Y HORA	EMPRESA	AÑOS LABORANDO	GÉNERO	LIDERAZGO PERCIBIDO	RESULTADO DE LA PRUEBA
44519.20268	2	4	1	3	2
44519.27188	1	1	1	3	2
44519.29530	2	1	1	3	2
44519.31952	1	3	1	3	2
44519.35320	2	2	1	3	2
44519.36609	2	1	1	3	2
44519.43633	1	4	1	3	2
44519.46274	3	1	2	3	2
44519.46689	3	1	2	3	2
44519.48902	3	1	1	3	2
44519.49306	3	1	2	3	2
44519.49534	3	1	2	3	2
44519.49791	3	1	2	3	2
44519.50881	3	3	1	3	2
44519.51086	3	3	2	3	2
44519.51438	3	1	2	3	2
44519.51716	3	4	1	3	2
44519.52015	3	2	2	3	2
44519.52395	3	1	1	3	2
44519.53957	3	1	1	3	2
44519.54184	3	2	2	3	2
44519.55450	3	1	2	3	2
44519.55794	3	1	2	3	2
44519.55925	3	1	2	3	2
44519.56023	3	1	2	3	2
44519.56130	3	1	1	3	2
44519.56309	3	1	2	3	2
44519.56504	3	1	1	3	2
44519.56616	3	1	1	3	2
44519.63424	1	3	1	3	2
44519.66027	1	4	1	3	2
44519.68929	1	4	1	3	2
44519.71457	1	1	1	3	2
44519.72671	2	2	1	3	2
44519.74411	1	1	1	3	2
44519.75071	2	1	1	3	2
44519.77742	2	1	1	3	2
44519.80089	1	1	1	3	2
44520.33329	1	3	1	3	2
44520.34953	1	1	1	3	2
44520.34960	1	4	1	3	2
44520.35060	1	4	1	3	2
44520.35095	1	4	1	3	2
44520.35197	1	1	1	3	2
44520.35332	1	4	1	3	2
44520.35346	1	3	1	3	2
44520.35715	1	4	1	3	2
44520.35729	1	2	1	3	2
44520.37662	1	4	1	3	2
44520.37802	1	1	1	3	2
44520.41704	1	4	2	3	2
44520.55318	1	1	2	3	2
44520.57115	1	1	1	3	2
44520.84221	1	1	1	3	2
44521.93436	1	3	1	3	2
44522.73923	1	4	1	3	2
44522.74462	1	1	1	3	2
44522.74572	1	2	1	3	2
44522.75541	1	1	1	3	2
44522.76180	1	1	1	3	2
44522.77699	1	1	1	3	2
44522.78546	1	1	1	3	2
44522.80452	1	1	1	3	2
44522.87025	1	1	1	3	2

Nota. Análisis realizado en el programa estadístico SPSS. Los números hacen alusión a los siguientes códigos

^aEmpresa: 1= Cornei Contratistas Generales; 2 = Explomin del Perú; 3= Minera Chinalco Perú

^bAños Laborando: 1= 1 a 3 años; 2= 4 a 6 años; 3= 6 a 10 años; 4= Más de 10 años

^cGénero: 1=Masculino; 2=Femenino

^dLiderazgo Percibido: 1=Laissez-Faire; 2=Transaccional; 3=Transformacional

^eResultado de Prueba: 1=SI; 2=NO

Apéndice B. Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA.
6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Apéndice C. Cuestionario Multifactorial de liderazgo

NUNCA	RARA VEZ	A VECES	A MENUDO	FRECUENTEMENTE
1	2	3	4	5

1	Me ayuda siempre que me esfuerce	1	2	3	4	5
2	Se decide a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal	1	2	3	4	5
3	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas en el aprendizaje	1	2	3	4	5
4	Le cuesta comprometerse cuando surge alguna situación importante	1	2	3	4	5
5	Expresa sus ideales y creencias más significativas	1	2	3	4	5
6	Cuando existen problemas trata de resolverlos de distintas formas	1	2	3	4	5
7	Me siento orgulloso de ser su colaborador	1	2	3	4	5
8	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos del area	1	2	3	4	5
9	Generalmente habla sin tener esperanza que se logren las metas de aprendizaje,	1	2	3	4	5
10	Traza objetivos claros para guiarnos a realizar las actividades de aprendizaje	1	2	3	4	5
11	Cuando termina una actividad y aún tengo una duda, si le pido aclararla, no me enseña ni orienta,	1	2	3	4	5
12	Me trata como persona individual y no sólo como integrante de un grupo de trabajo	1	2	3	4	5
13	Toma acciones frente a los problemas, sólo si se han vuelto frecuentes o graves	1	2	3	4	5
14	Hace que resolvamos las dificultades, basándonos en el análisis o el razonamiento	1	2	3	4	5
15	Toma en cuenta las consecuencias positivas y negativas en las decisiones adoptadas	1	2	3	4	5
16	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen en nuestro trabajo	1	2	3	4	5
17	Pone especial empeño en el análisis cuidadoso de los problemas, antes de actuar	1	2	3	4	5
18	Construye un objetivo compartido y estimulante, para nuestro aprendizaje, ya que toma en cuenta lo que quiere la empresa junto con nuestras necesidades y además nos motiva para el futuro.	1	2	3	4	5
19	Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vista	1	2	3	4	5
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	1	2	3	4	5
21	No nos propone nuevas formas de hacer nuestras tareas o actividades de aprendizaje	1	2	3	4	5
22	Piensa mucho la respuesta a asuntos urgentes, aunque implique demora	1	2	3	4	5
23	Muestra su satisfacción cuando cumplimos con lo esperado	1	2	3	4	5
24	Le es difícil tomar y compartir los riesgos en las decisiones adoptadas	1	2	3	4	5
25	Tengo poca confianza en sus juicios y en sus decisiones	1	2	3	4	5
26	Aumenta la confianza en mí mismo	1	2	3	4	5
27	No acostumbra evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas	1	2	3	4	5
28	Conoce el nivel de mis capacidades y busca desarrollarlas con un aprendizaje que toma en cuenta lo que necesito para dicho desarrollo	1	2	3	4	5
29	Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo	1	2	3	4	5
30	En general, no detecta ni corrige errores ni fallas	1	2	3	4	5
31	Sus palabras no se contradicen con sus hechos	1	2	3	4	5
32	Para mí, mi jefe es un modelo a seguir	1	2	3	4	5
33	Le es difícil orientarme a metas de trabajo que pueda lograr	1	2	3	4	5
34	Se comporta de modo de poder guiarnos a realizar objetivos del area compartido (es decir, el objetivo que toma en cuenta lo que quiere la empresa y lo que son nuestras necesidades comunes)	1	2	3	4	5
35	Se interesa y corrige o soluciona, de inmediato, los errores que se producen en nuestro trabajo	1	2	3	4	5
36	En general, no coordina el trabajo en nuestras actividades de trabajo, salvo que le digamos que no entendemos	1	2	3	4	5
37	Generalmente prefiere no tomar decisiones	1	2	3	4	5
38	Muestra interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas	1	2	3	4	5
39	No le interesa conocer las necesidades que tienen mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
40	Me muestra los beneficios que obtendré al lograr las metas de la empresa	1	2	3	4	5
41	Se da cuenta lo que necesito y está dispuesto a ayudarme	1	2	3	4	5
42	Me informa continuamente sobre las fortalezas que poseo	1	2	3	4	5
43	Evita decirnos cómo se tienen que hacer las tareas o actividades	1	2	3	4	5
44	Siempre que sea necesario, podemos acordar con él/ella lo que obtendremos a cambio de nuestro trabajo o actividad	1	2	3	4	5
45	No cree que sea tan necesario darnos la retroalimentación sobre las tareas o actividades de trabajo que nos imparte	1	2	3	4	5
46	Trata que veamos los problemas como una oportunidad para aprender nuevas cosas	1	2	3	4	5