



1 UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

2 VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

3 FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

4 **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CUANTITATIVO**

5 **I. Título**

6 **“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS**  
7 **TRABAJADORES DEL PROGRAMA CAMAL MUNICIPAL – ILAVE 2018”**

8 **II. Resumen del Proyecto de Tesis**

9 El proyecto de investigación lleva por título “Síndrome de Burnout y  
10 Desempeño Laboral de los Trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave 2018”;  
11 el mismo que tiene como objetivo general: -Determinar la relación del síndrome de  
12 Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal Municipal –  
13 Ilave; objetivos específicos: - Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en  
14 su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral. -Establecer la relación  
15 entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y el desempeño  
16 laboral. -Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de  
17 realización personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal  
18 Municipal - Ilave. y como hipótesis General: - El Síndrome de Burnout se relaciona  
19 significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal  
20 Municipal – Ilave; Hipótesis específicos: - Existe relación entre el Síndrome de  
21 Burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño laboral de los  
22 trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave. -Existe relación entre el Síndrome  
23 de Burnout en su dimensión despersonalización y el desempeño laboral de los  
24 trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave. -Existe relación entre el Síndrome  
25 de Burnout en su dimensión de realización personal y el desempeño laboral de los  
26 trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave. La metodología con la que se  
27 trabajara será con el método hipotético deductivo que partir de ellos se formularan las  
28 hipótesis que serán propiamente comprobadas. Asimismo se hará la aplicación de  
29 encuestas, del mismo modo el tipo de investigación que se empleara es el descriptivo  
30 correlacional, de acuerdo a las características propias de la investigación que se  
31 efectuara, del mismo modo la población con la que se ejecutara el proyecto son 49 es el  
32 número total de trabajadores que faenan permanentemente, los resultados que se esperan  
33 son del ámbito social para mejorar el interrelacionamiento entre trabajadores, con el  
34 administrador, con los usuarios y consigo mismo), económico para potenciar la



35 producción y la calidad en proveer los productos y abastecer de manera eficiente para  
36 satisfacer las necesidades básicas de las familias. De esta manera los resultados que se  
37 esperan es que partir de los datos obtenidos, se puedan idear estrategias que benefic ien  
38 a los trabajadores para que de esta manera puedan lograr una calidad de vida de sí mismo  
39 y de su entorno familiar y social.

40 **III. Palabras claves (Keywords):** Burnout, cansancio, desempeño, despersonalización,  
41 emocional, síndrome, realización personal.

#### 42 **IV. Justificación del proyecto**

43 El síndrome de Burnout es un trastorno caracterizado por incidir en el estado  
44 emocional provocado por el estrés laboral del individuo el mismo que puede  
45 desembocar en ansiedad e incluso depresión, es un tipo de enfermedad social que afecta  
46 con resultados negativos al personal trabajador y a la institución donde se desempeña,  
47 para el primero puede ocasionar alteraciones, ansiedad, depresión, alcoholismo,  
48 insomnio, mareos, para la institución, deterioro de la calidad en el servicio que otorga  
49 el trabajador y, por lo tanto la organización, ausentismo, rotación de personal, problemas  
50 de monotonía, y hasta abandono de trabajo.

51 Actualmente la definición más conocida es la que afirma al “Síndrome como la  
52 consecuencia extensa o prolongada a los factores de estrés emocionales e  
53 interpersonales crónicos en el área laboral y que depende básicamente de sus tres  
54 dimensiones cansancio o agotamiento emocional, despersonalización y baja realización  
55 personal, presentándose frecuentemente en personas que a menudo trabajan en relación  
56 directa con las personas o pacientes”. (Maslach y Jacson, 1981)

57 En cuanto a desempeño laboral Chiavenato (2002) define, como la capacidad del  
58 trabajador para el logro de las metas utilizando las mejores herramientas posibles dentro  
59 de una organización u empresa siendo importante para los logros alcanzados por esta ,  
60 el trabajador realiza esta labor con una satisfacción laboral adecuada y valioso trabajo,  
61 por tanto el desempeño laboral de los trabajadores es la mezcla de sus actitudes frente  
62 al trabajo con los resultados que se obtienen; teniendo en cuenta que estos resultados  
63 obtenidos deberán ser medibles y observables. El desempeño define al rendimiento  
64 laboral que vendría hacer la productividad que realiza cada trabajador en el  
65 cumplimiento de sus actividades laborales y que se encuentra relacionado, a los  
66 objetivos, metas y es tiempo que utiliza para lograrlos, siendo el recurso más importante  
67 la persona.



68 Milkovich y Boudreau (1994), definen, que el desempeño laboral es propio y  
69 característico de cada trabajador, siendo estas estas como las cualidades, necesidades y  
70 habilidades de cada persona las cuales depende; estas características se relacionan entre  
71 sí con las condiciones del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño  
72 laboral el resultado de la relación que existe entre estos indicadores.

73 Según los estudios en el Perú de la Universidad Nacional de San Antonio Abad  
74 del Cusco, afirma la prevalencia del síndrome de Burnout que fluctúa entre 11,49% y  
75 57,2%. Mientras que en otros países puede llegar a una prevalencia tan baja como 9% (3)  
76 hasta una tan alta como 75%.

77 A nivel de la región del departamento de Puno, el síndrome de Burnout es un  
78 tema altamente estudiado, según Calcina, C., & Marina, L. (2017) en estudios realizados  
79 con los trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito los andes oficina Azángaro  
80 afirma que existe un nivel bajo de síndrome de Burnout; los resultados arrojaron que en  
81 la dimensión de agotamiento emocional el índice es medio con un (45%) y que los  
82 trabajadores pocas veces se sienten agotados o fatigados por la carga de trabajo.

83 En el distrito de Ilave se encuentra la Municipalidad Provincial de El Collao –  
84 Ilave, asimismo en la estructura orgánica se encuentra como uno de los programas de  
85 dicha entidad el Programa Camal Municipal, una instalación estatal en el que se  
86 sacrifican animales, para su posterior procesamiento y venta para el consumo humano.  
87 Asimismo los trabajadores que realiza este faenamiento, laboran desde las 8:00 am a  
88 1.00pm, usualmente se faenan un número importante de animales aproximadamente  
89 entre 80 a 250 bovinos, de 100 a 200 porcinos y 80 a 135 ovinos, entre 50 a 100  
90 camélidos sudamericanos interdiariamente; cabe resaltar, que los días de mayor  
91 faenamiento son los sábados y domingos de 8:00 am. a 4:00 pm. En las que deben  
92 abastecer a los mercados de la localidad y provincias aledañas. El cansancio físico y  
93 emocional al final de cada jornada hace que sean propensos a sufrir malestares, físicos,  
94 emocionales, cognitivos, porque están sujetos a diferentes elementos endémicos que es  
95 provocada por diferentes factores como: el ambiente físico, el ruido, vibración,  
96 iluminación; demandas estresantes del trabajo: que provienen de múltiples niveles, de  
97 los supervisores de SENASA, del administrador del Programa Camal Municipal, de los  
98 trabajadores, de los usuarios y las expectativas económicas, los turnos, sobrecarga,  
99 exposición a riesgos; estrés por desempeño de roles, en las que se producen conflictos  
100 y tergiversación, los mismos que afectan a las relaciones interpersonales y grupales, que



101 producen inconvenientes con el administrador, entre compañeros y con los usuarios,  
102 todo este conglomerado de factores que conllevan al estrés laboral, tiene una incidencia  
103 muy importante en el desempeño laboral, del mismo modo las mismas condiciones  
104 laborales en las que se llevan a cabo el faenamiento inciden de manera importante en el  
105 desempeño de los trabajadores, los mismos que provoca secuelas negativas en su  
106 mayoría, porque el trabajador estresado suelen estar deprimidos, poco motivado,  
107 agotados, ser menos productivo, irritantes, malhumorados, egocentristas (creen que  
108 todos deberían darle la razón), y problemas con el alcohol ;además, la entidad para la  
109 que trabaja suele tener peores expectativas de éxito en el mercado competitivo;  
110 asimismo influye en otros ámbitos de la vida del trabajador del camal como es la familia.  
111 Cabe resaltar que los trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave están  
112 clasificados según la especialidad del trabajador, los mismos que se clasifican en  
113 faenamiento en bovino, porcino, ovino y camélidos sudamericanos. Viendo estos  
114 factores y las consecuencias de estas se ha observado problemas como ausentismo  
115 laboral, tardanzas reiterativas, descansos médicos y esto sumado a la deficiencia de  
116 personal que genera malestar al personal por la sobre carga y presión de trabajo  
117 observándose en la falta de colaboración y apoyo entre colegas que muchas veces lo  
118 hacen obligados sin interés, los problemas en la salud corporal y psicológico de los  
119 trabajadores que laboran en el Programa Camal Municipal – Ilave.

120 Por tal motivo, el presente proyecto de investigación se justifica como un trabajo  
121 sistemático y organizado con instrumentos validados y los resultados servirán para  
122 diseñar a nivel del Trabajo Social programas y proyectos de capacitación con carácter  
123 multidisciplinario a fin de fortalecer las capacidades sociales de los trabajadores del  
124 Programa Camal Municipal – Ilave, y el ejercicio del profesional en Trabajo Social.

125 La interrogante general de la investigación es:

126 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los  
127 trabajadores del Programa Camal Municipal - Ilave?

128 Las preguntas específicas de la investigación es la siguiente

129 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento  
130 emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal Municipal -  
131 Ilave?

132 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de  
133 despersonalización y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal  
134 Municipal - Ilave?



135 ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión realización personal  
136 y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal Municipal - Ilave?

## 137 **V. Antecedentes del proyecto**

138 En la revisión de literatura se ha encontrado los siguientes trabajos preliminares  
139 con respecto al síndrome de Burnout y Desempeño Laboral.

### 140 A. A nivel Internacional

141 Benavides, M. (2017). titulado “Implementación de Alternativas para Prevenir  
142 el Agotamiento Físico (Síndrome de Burnout) de los Trabajadores del Área de  
143 Faenamiento Ovino del Camal Municipal de Riobamba”(2017), la población fue  
144 compuesta por los empleados del sector de faenamiento ovino del Camal Municipal de  
145 Riobamba, teniendo como objetivo general: -Analizar la prevalencia del síndrome de  
146 Burnout en los empleados que trabajan en los diferentes turnos que realizan el  
147 faenamiento de ganado ovino en el Camal Municipal de la ciudad de Riobamba. Del  
148 mismo modo los objetivos específicos fueron: -Establecer que los empleados del área  
149 de faenamiento ovino del camal municipal de Riobamba, padecen el síndrome de  
150 Burnout.-Implementar programa de pausas activas para los empleados del sector de  
151 faenamiento ovino del Camal Municipal de Riobamba, que permita aliviar la fatiga  
152 física y mental en la jornada laboral. -Aplicar un test de desempeño laboral a los  
153 trabajadores del área de faenamiento ovino del Camal Municipal de Riobamba, que  
154 permita analizar su rendimiento laboral. Hipótesis general: -La implementación de  
155 pausas activas como una alternativa de resistencia, disminuirá el síndrome de Burnout,  
156 en el personal del área de faenamiento ovino del Camal Municipal de Riobamba,  
157 evitando de esta manera que éste, alcance niveles críticos. Llegando a las siguientes  
158 conclusiones La investigación realizada indica que los trabajadores del área de  
159 faenamiento ovino del Camal Municipal de Riobamba, han soportado el día a día una  
160 de las enfermedades profesionales más común en estos tiempos el estrés, al referirse  
161 estrés es una amplia variedad de estados a los que se encuentra el individuo afectado  
162 por muy diversas presiones, por todo ello a la hora de hablar de estrés nos encontramos  
163 con grandes dificultades, y cuando persiste en el tiempo, arrastra consigo una serie de  
164 desventajas para el organismo, como resultado del agotamiento además de los recursos  
165 energéticos del mismo y como respuesta el Burnout.-Los elementos que en este trabajo  
166 se revelan, principalmente cansancio emocional, caracterizado por la pérdida progresiva  
167 de energía, el agotamiento, cuando la unión cuerpo-cerebro anuncia ya no puedo más,



168 el afrontamiento inadecuado entre las situaciones de estrés en el área de trabajo,  
169 influyendo de manera directa y negativa en su comportamiento y en su rendimiento  
170 laboral.-Taxativamente, en base a las 19 personas y haciendo alusión a las descripciones  
171 anteriormente brindadas puedo indicar que, existió un 35% intermedio, un 50% alto, es  
172 decir que 16 trabajadores soportaban Síndrome de Burnout, esto es la mayoría, por este  
173 motivo su rendimiento laboral era; intermedio el 58%, bueno el 32% y apenas el 5%  
174 superior. Todo indicaba que daban su mayor esfuerzo para asegurar su buen trabajo  
175 diario y hay que considerar que su trabajo no es nada fácil. -Bajo estas condiciones,  
176 charlas de la importancia de realizar pausas activas antes de cada jornada, el detenerse  
177 un instante para ofrecer al cuerpo el desahogo, un relax de la tensión, ayudaría a aliviar  
178 el estrés físico, por tanto, el cansancio emocional también se reduciría y así, tener un  
179 mejor bienestar ocupacional. Finalmente, este ejercicio ayudó a reducir el Burnout, el  
180 agobio al término de cada jornada.-Los resultados, el rendimiento laboral; 21% es  
181 intermedio, 37% es bueno, 44% es superior y apenas el 5% es regular, esto quiere decir  
182 que 15 colaboradores están en bueno y superior. A través del programa de pausas  
183 activas y la motivación logramos un mejor desempeño, una mayor eficiencia, una mayor  
184 responsabilidad, y un mayor compromiso por parte de los trabajadores, además de  
185 ayudarles a mejorar su salud ocupacional.

## 186 B. A nivel Nacional

187 Abarca J. (2018), titulado “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el  
188 personal de enfermería del servicio de neonatología del hospital de Ventanilla, Lima –  
189 2017” tuvo como objetivo general determinar cuál es la relación entre el nivel de  
190 Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de  
191 neonatología del Hospital de Ventanilla 2017. La metodología de estudio en cuanto al  
192 diseño de investigación es de alcance correlacional, de tipo básica, de enfoque  
193 cuantitativo y corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60  
194 enfermeros del servicio de Neonatología del Hospital de Ventanilla elegidos de manera  
195 censal. Para la validación de los instrumentos se recurrió a la técnica de opinión de  
196 expertos y para la confiabilidad de los mismos se realizó un análisis estadístico con el  
197 coeficiente Alfa de Cronbach, mostrando que ambos instrumentos son altamente  
198 confiables y se encuentran listos para su aplicación. El instrumento utilizado fueron dos  
199 cuestionarios de escala ordinal para cada una de las variables en estudio. Para el proceso  
200 de los datos inferenciales se aplicó el estadístico de Spearman, concluyendo que: que  
201 existe relación inversa entre el nivel de síndrome de Burnout y desempeño laboral en el



202 personal de enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, 2017.  
203 Con un valor de Spearman de  $-,520$ .

204 Mujica, J y Torres, B (2016), “Síndrome de Burnout y desempeño profesional  
205 en el personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega Octubre-  
206 Diciembre del 2016”. La muestra estuvo conformada por una población de 111  
207 enfermeros. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue un cuestionario el  
208 Maslach Inventori ya validado y creado por Cristina Maslach para determinar el  
209 síndrome de Burnout y para la variable desempeño profesional se utilizó un instrumento  
210 también ya validado y utilizado con anterioridad en la Universidad Cesar Vallejo. Los  
211 hallazgos indicaron que en la hipótesis general de que no existe relación entre el  
212 Síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el personal de enfermería que  
213 labora en el del Hospital Luis Negreiros Vega, Octubre - Diciembre del 2016 al obtener  
214 un valor de ( $p=0.117>0.05$ ) y en relación a las hipótesis específicas en la hipótesis  
215 específica 1 se concluyó que si existe relación entre el cansancio emocional y el  
216 desempeño profesional al obtener un valor de ( $p=0.037<0.05$ ) en la hipótesis específica  
217 2 se concluyó que si existe relación entre la despersonalización y el desempeño  
218 profesional con un valor de ( $p=0.049<0.05$ ) y en relación a la hipótesis específica 3 se  
219 concluyó que no existe relación entre la realización personal y el desempeño profesional  
220 con un valor de ( $p=0,955>0.05$ ).Por lo tanto se puede afirmar que no existe una relación  
221 directa y significativa entre el síndrome de Burnout y el desempeño profesional en el  
222 personal de enfermería que labora en el hospital Luis Negreiros Vega, Octubre-  
223 Diciembre del 2016.

224 C. A nivel local

225 Calcina, C., & Marina, L. (2017) en su tesis titulada “Síndrome de  
226 Burnout y clima organizacional en la caja rural de ahorro y crédito los Andes Azángaro  
227 periodo 2016”, con la población de trabajadores de la caja rural de ahorro y crédito los  
228 andes oficina Azángaro, con objetivo general: - Analizar el nivel Síndrome de Burnout  
229 y clima organizacional, en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes oficina  
230 Azángaro, Periodo 2016. Asimismo los objetivos específicos fueron: - Analizar el nivel  
231 de Síndrome de Burnout según dimensiones: cansancio emocional, Despersonalización  
232 y Realización Personal, en la Caja Rural de Ahorro y Crédito Los Andes oficina  
233 Azángaro, Periodo 2016. - Analizar el nivel de clima organizacional según dimensiones:  
234 Estructura, Recompensa, Relaciones e Identidad, en la Caja Rural de Ahorro y Crédito





235 Los Andes oficina Azángaro, Periodo 2016. - Proponer un programa de manejo de  
236 Síndrome de Burnout, para brindar acciones preventivas en la Caja Rural de Ahorro y  
237 Crédito Los Andes oficina Azángaro, Periodo 2016. E hipótesis general: - Existe un  
238 nivel de Síndrome Burnout y un buen Clima Organizacional en la Caja Rural de Ahorro  
239 y Crédito Los Andes oficina Azángaro, Periodo 2016?. Llegando a las siguientes  
240 conclusiones: Existe un nivel bajo de síndrome de Burnout, ya que el gráfico N° 1 nos  
241 muestran datos de un (73%) un nivel de estrés bajo, la condición para que exista el  
242 síndrome de Burnout es que las dos primeras dimensiones tienen que ser altas y la  
243 tercera dimensión baja, la cual no se encuentra en una situación de riesgo y en cuanto al  
244 clima organizacional se encuentra en un nivel aceptable, en el gráfico N° 2 se encuentra  
245 con un buen nivel con un (100%), no llegan al nivel óptimo, haciendo una relación entre  
246 estas dos variables podemos decir que no existe un nivel alto de síndrome de Burnout  
247 puesto que perciben un buen clima organizacional y que su ambiente de trabajo les  
248 permite satisfacer sus necesidades y expectativas, Aunque no en el nivel óptimo que se  
249 requiere. - Existe un nivel bajo de síndrome de Burnout; los resultados arrojaron que en  
250 la dimensión de agotamiento emocional el índice es medio con un (45%) y que los  
251 trabajadores pocas veces se sienten agotados o fatigados por la carga de trabajo. En lo  
252 que respecta a términos de despersonalización no existe, se cuenta con un nivel medio  
253 con un (36%), ya que el trabajador se preocupa por tener satisfecho al cliente siendo  
254 amable y atento con él. También en lo que respecta a la dimensión de realización  
255 personal contamos con un (73%) de los colaboradores que manifestaron que si existe un  
256 apoyo social y oportunidades para desarrollarse profesionalmente. Esto afirma que  
257 existe un nivel bajo de estrés en los colaboradores de la caja rural de ahorro y crédito  
258 los andes oficina Azángaro. - Existe un nivel aceptable de clima organizacional con  
259 respecto a la dimensión estructura con un (73%) opinan que existen un buen clima, con  
260 respecto a la dimensión recompensa se observa un (64%) opinan que existe un buen  
261 clima, en la dimensión relaciones un (95%) opinan que existe un buen clima y con  
262 respecto a la dimensión Identidad se observa que un (55%) opinan que es muy bueno.  
263 Esto afirma que existe un buen nivel, el cual influye en las actitudes y el comportamiento  
264 de los individuos. Las actitudes manifiestas pueden vincularse a aspectos como  
265 desempeño, producción, satisfacción, adaptación, etc. Que tienen los colaboradores de  
266 la caja rural de ahorro y crédito los andes oficina Azángaro.

267

268





269 **VI. Hipótesis del trabajo**

270 **6.1. Hipótesis general**

- 271 - El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral  
272 de los trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave

273 **6.2. Hipótesis específicos**

- 274 - Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento  
275 emocional y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal  
276 Municipal – Ilave.  
277 - Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de despersonalización y  
278 el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave.  
279 - Existe relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización  
280 personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal Municipal  
281 – Ilave.

282 **VII. Objetivo general**

- 283 - Determinar la relación del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los  
284 trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave

285 **VIII. Objetivos específicos**

- 286 - Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de  
287 agotamiento emocional y el desempeño laboral  
288 - Establecer la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de  
289 despersonalización y el desempeño laboral  
290 - Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout en su dimensión de realización  
291 personal y el desempeño laboral de los trabajadores del Programa Camal Municipal  
292 - Ilave.

293 **IX. Metodología de investigación**

294 **9.1. Método:** El método que se utilizara para el proyecto de investigación será el hipotético  
295 deductivo, que consiste en hacer observaciones manipulativas y analizar, a partir de las  
296 cuales se formulan hipótesis que serán comprobadas.

297 **9.2. Tipo de Investigación:** El tipo de investigación que se desarrollara será de nivel  
298 descriptivo correlacional, de acuerdo a las características de la investigación, el mismo que  
299 se caracteriza determinar el grado de relación entre las variables de la investigación.

300 **9.3. Diseño de investigación:** El diseño de investigación que se desarrollará es el  
301 explicativo-descriptivo. El diseño de la investigación según Hernández S., Fernández, C. y



302 Batista L.(2006) manifiestan que la investigación realizada responde a un tipo no  
303 experimental, como “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente las  
304 variables”, el que consiste en la observación de hechos en su ambiente natural para  
305 posteriormente analizarlos; por ello es el de tipo de diseño que se aplicara en esta  
306 investigación.

#### 307 **9.4. Población y Muestra:**

308 **9.4.1. Población:** La población total con la que se trabajara son los trabajadores del  
309 Programa Camal Municipal –Ilave, quienes son 49 trabajadores permanentes que se  
310 desempeñan en diferentes áreas de faenamiento.

311 **9.4.2. Muestra:** El tamaño de la muestra estará constituida por el número total de  
312 trabajadores del Programa Camal Municipal – Ilave, quienes están contratados bajo la  
313 modalidad de contrato administrativo de servicios - CAS y servicios no personales – SNP.

#### 314 **X. Referencias**

315 Abarca Pérez, J. E. (2018). *Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de*  
316 *enfermería del servicio de neonatología del Hospital de Ventanilla, Lima-2017.*

317 Álvarez, R. F. (2011). “*El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención*  
318 *en la empresa. Éxito empresarial*”, 160, 1-4.

319 Benavides, M. R. (2017). “*Implementación de alternativas para prevenir el agotamiento*  
320 *físico (síndrome de burnout) de los trabajadores del área de faenamiento ovino del*  
321 *camal municipal de Riobamba* (Master's thesis, Universidad Nacional de  
322 Chimborazo, 2017).

323 Calcina, C., & Marina, L. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en la Caja*  
324 *Rural de Ahorro y Crédito los Andes Azángaro, periodo 2016.*

325 Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera Edición. ed.). Mexico:  
326 MCGraw-Hill.

327 Domínguez, C. C. C., Hederich, C., & Sañudo, J. E. P. (2010). *El burnout académico:*  
328 *delimitación del síndrome y factores asociados con su aparición.* Artículos en PDF  
329 disponibles desde 2007 hasta 2013. A partir de 2014 visítenos en [www.elsevier.](http://www.elsevier.es/rlp)  
330 [es/rlp](http://www.elsevier.es/rlp), 42(1), 131-146.

331 Duque, M. y Perez, C. (2007 – 2008). *Origen y consecuencias en el síndrome profesional*  
332 *bur out. Manuales de discapacidad y Salud mental.*



- 333 Gil Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). *Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en*  
334 *una muestra multiocupacional*. *Psicothema*, 11(3).
- 335 Hernández, R., Fernández, & Batista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México:  
336 McGraw-Hill
- 337 Jiménez, B. M., Rodríguez, R. B., Alvarez, A. M., & Caballero, T. M. (1997).” *La*  
338 *evaluación del burnout: problemas y alternativas: eL CBB como evaluación de los*  
339 *elementos del proceso*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- 340 Milkovich, G y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de RRHH*. USA: Addeson  
341 Wester .Iberoamericana.564
- 342 Pérez, A. M. (2010). *El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la*  
343 *cuestión*. *Vivat Academia*, (112), 42-80.
- 344 Pines, A. (1993). *Burnout: una perspectiva existencial. Burnout profesional: reciente*  
345 *Desarrollo en teoría e investigación*, 35 -51.
- 346 Suca-Saavedra, R., & López-Huamanrayme, E. (2016). *Síndrome de burnout en internos*  
347 *de medicina del Perú: ¿ es un problema muy prevalente?. Revista de Neuro-*  
348 *Psiquiatría*, 79(1), 69-70.
- 349 Torres, B. A. L., & Mujica, J. Y. D. *Síndrome de Burnout y desempeño profesional en el*  
350 *personal de enfermería que labora en el Hospital Luis Negreiros Vega* Octubre-  
351 Diciembre del 2016.

## 352 **XI. Uso de los resultados y contribuciones del proyecto**

353 Es posible que el uso de los resultados está orientado a las diferentes instituciones o  
354 instalaciones de camal públicas y privadas que se dedican a brindar el tipo de servicios  
355 propios de la misma que estén interesados en aplicar estrategias para fortalecer el  
356 bienestar de los trabajadores y también fortalecerse en lo social a nivel de lograr una  
357 mejor comunicación, asertividad, empatía, comprensión, resolución de conflictos, etc.,  
358 asimismo fortalecer sus capacidades en entregar productos con calidad.

## 359 **XII. Impactos esperados**

### 360 **i. Impactos en Ciencia y Tecnología:**

361 El impacto en ciencia y tecnología esperado es que los trabajadores que laboran en  
362 el Programa Camal Municipal - Ilave, trabajen de acuerdo al cuidado que merece el  
363 manejo de las maquinarias y equipos que se utilizan en la actividad en beneficio a la



364 seguridad ellos y de esta manera poder disminuir los riesgos de accidentes como  
365 cortes, infecciones, etc.

366 Los trabajadores del Camal Municipal - Ilave, que procuren trabajar con cuidado  
367 podrán hacer uso de una mejor manera las maquinarias que se encuentran a su  
368 disposición.

369 **ii. Impactos económicos:** El impacto económico esperado son que los trabajadores  
370 puedan implementar estrategias, para mejorar a nivel productivo y social de manera  
371 que incrementen su productividad y calidad, y de esta manera puedan realizar calidad  
372 en el servicio que brindan, para mejorar o incrementar los ingresos económicos y  
373 satisfacer las necesidades básicas de forma personal y social.

374 **iii. Impactos sociales:** El impacto social que se espera es que se logre un aprendizaje,  
375 conocimiento en base a los datos que se obtendrán. Asimismo que los  
376 administradores puedan tomar estrategias y alternativas para intervenir y mejorar las  
377 interrelaciones personales, con los usuarios y de toda la población que labora en el  
378 Programa Camal Municipal.

379 **iv. Impactos ambientales:** El impacto ambiental espera tener la posibilidad que los  
380 trabajadores puedan trabajar con inocuidad o idoneidad en los productos cárnicos  
381 asimismo cumplir con los procedimientos según el manual de buenas prácticas de  
382 faenado y de esta manera dar calidad a la salud pública.

### 383 **XIII. Recursos necesarios**

#### 384 **13.1. Recursos Humanos**

- 385 - Tesista
- 386 - Trabajadores del Programa Camal Municipal - Ilave.
- 387 - Administrador del Programa Camal Municipal – Ilave.

#### 388 **13.2. Recursos Institucionales**

- 389 - Programa Camal Municipal - Ilave.

#### 390 **13.3. Recursos Materiales**

- 391 - Materiales de escritorio
- 392 - Hojas Bond
- 393 - Lapiceros



394 **13.4. Recursos y Equipamiento**

395 - Laptop

396 - Impresora

397 **XIV. Localización del proyecto (indicar donde se llevará a cabo el proyecto)**

398 El área de investigación se sitúa en el Programa Camal Municipal –Ilave, ubicado en la  
 399 Parcialidad de Anicho a 3 kilómetros de la ciudad de Ilave, lugar autorizado por la  
 400 Municipalidad Provincial de El Collao Ilave, y SENASA.

401 El Programa Camal Municipal - Ilave, presta el servicio de faenamiento de diferentes  
 402 especies como en vacuno, ovino, porcino y camélidos sudamericanos, proporcionados para el  
 403 consumo humano.

404 **XV. Cronograma de actividades**

Actividad	MESES																															
	SET				OCT				NOV				DIC				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión bibliográfica.																																
Elaboración del proyecto de investigación.																																
Inscripción del proyecto de investigación de forma virtual.																																
Dictamen del jurado.																																
Corrección del proyecto de investigación.																																
Presentación del proyecto de investigación.																																





411

**Anexos**

412

- Operacionalización de variables

413

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES	INSTRUMENTO
Variable independiente: SINDROME DE BURNOUT	Dimensiones del síndrome Burnout	- Agotamiento emocional.	1, 2, 3, 6, 13, 14, 16, 20	Alto : 37-54 Medio: 19-36 Bajo : 0-18	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) Test de Burnout
		- Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	Alto : 21-30 Medio: 11-20 Bajo : 0-10	
		- Realización personal.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	Alto : 33-48 Medio: 17-32 Bajo : 0-16	
Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL	Dimensiones del Desempeño Laboral	Desempeño de Tareas	1,2,3,4,5, 6,7,8,9.	Bueno: 33-45 Regular:21-33 Malo:9-20	Cuestionario Test evaluación de desempeño laboral.
		Desempeño Contextual	10,11,12, 13,14,15, 16,17,18, 19	Bueno.37-50 Regular:24-36 Malo:23-10	
		Desempeño Organizacional	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28	Bueno:34-45 Regular:21-33 Malo: 9-20	

414