



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en
el distrito de Pacasmayo

TESIS PARA OPTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Moncada Suarez, Nathaly Ruth (ORCID: 0000-0001-8315-0757)

ASESORES:

Mg. Cruz Espinoza, Henry Santa (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

Dra. Guerrero Carranza, Virginia Rosemary (ORCID: 0000-0002-4560-6378)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO - PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi Dios, quien me guio y me guiará, dándome las fuerzas y sabiduría para cada día seguir adelante a pesar de los tropiezos enseñándome a enfrentar las adversidades.

A mis padres, mis hermanos y mis abuelos, quienes han fomentado en mí, el deseo de superación; forjándome como ser humano, mis logros se los atribuyo a ellos, por ser quienes siempre me motivaron y me dieron su apoyo incondicional para alcanzar mis metas.

Asimismo, **a mis maestros y asesores**, por el tiempo que dedicaron para compartir sus diversos conocimientos y experiencias; guiándome por el camino correcto.

Agradecimiento

A Dios por haberme bendecido con una maravillosa familia, quienes siempre creyeron en mí, dándome ejemplo de superación, sacrificio y humildad.

A mi familia, mis padres y también hermanos por su apoyo incondicional, que me ser la persona que soy ahora, me enseñaron a luchar por lo que deseo. Los amo y los amaré siempre.

A mis asesores, por el tiempo y paciencia durante el proyecto y desarrollo de Tesis.

Página del jurado

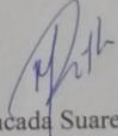
Declaratoria de autenticidad

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Moncada Suarez, Nathaly Ruth con D.N.I. N° 75002556 a disposición de lograr cumplir con el reglamento de grados y títulos que expone la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de psicología, para obtener el grado académico de Licenciatura en psicología.

Declaro bajo juramento que la tesis “Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo”, concibe un desarrollo veras, así como autentico, donde se consideró todos los lineamientos éticos contemplados.

Por ende, asumo toda responsabilidad que corresponda ante cualquier falseamiento e inadecuada praxis, que disponga las normas académicas y legales de la Universidad César Vallejo.

 Febrero, 2020
Moncada Suarez, Nathaly Ruth
D.N.I. N° 75002556

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	6
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	6
2.2. Operacionalización de variables	6
2.3. Población y muestra.....	7
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, variables y confiabilidad	8
2.5. Método de análisis de datos	9
2.6. Procedimiento.....	10
2.7. Aspecto ético.....	11
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN.....	16
V. CONCLUSIONES.....	20
VI. RECOMENDACIONES.....	21
REFERENCIAS.....	22
ANEXOS.....	26

RESUMEN

La investigación de diseño Ex post facto, plantea como problema ¿Cuáles son las variables predictoras asimismo cuál es la relación al síndrome de burnout y en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo? Del cual se desprende como objetivo general determinar las variables predictoras y su relación al síndrome de burnout en una muestra de 208 colaboradores. Los resultados indican que el puesto de trabajo y las horas de trabajo, explican un 19.5% del burnout, donde ambas características presentan una relación moderada, en lo específico el agotamiento emocional es explicado en un 31.7% por las características horas de trabajo, junto a la promoción, asimismo la edad y el estado civil, con una relación moderada, en cuanto al cinismo, es explicado en un 16.6% por el puesto de trabajo, el atributo grado de instrucción y la edad, con una relación moderada, y la eficacia profesional es explicada en un 12.2% por el puesto de trabajo, las horas de trabajo y el grado de instrucción, que mantienen una relación moderada.

Palabras clave: Características laborales, síndrome de burnout, colaboradores.

ABSTRACT

Ex post facto design research, poses as a problem What are the predictive variables and what is the relationship to burnout syndrome and in collaborators of a poultry company in the district of Pacasmayo? From which it follows as a general objective to determine the predictive variables and their relationship to burnout syndrome in a sample of 208 collaborators. The results indicate that the job and hours of work explain 19.5% of exhaustion, where both characteristics have a moderate relationship, specifically emotional exhaustion is explained in 31.7% by the characteristics of working hours, together with the promotion, specifically age and marital status, with a moderate relationship, in terms of cynicism, is explained in 16.6% by the job, the attribute degree of instruction and age, with a moderate relationship, and effectiveness Professional is explained in 12.2% by the job, the hours of work and the degree of instruction, which have a moderate relationship.

Keywords: Labor characteristics, burnout syndrome, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

Cabe recalcar que en los últimos tiempos las empresas de diversa índole, tanto de productos y/o servicios ostenta un interés por el talento humano, porque es el recurso que permite más del 80% del cumplimiento de las metas empresariales (Aguillón, Berrón, Peña y Treviño, 2015). Al respecto, entra a tallar las características que la organización brinda al colaborador, como las jornadas, los beneficios, el sueldo, el tipo de puesto, las bonificaciones, entre otros atributos (Karwowski, 2006), que impulsan el sentido de laboriosidad en los integrantes (Bordas, 2016) y por ende su crecimiento (Chiavenato, 2010).

En este sentido, la reciprocidad entre el colaborador y la organización, puede verse afectada por problemáticas como el síndrome de burnout, que dispone el distrés en un nivel crónico en resultados a las presiones ambientales del trabajo, que ocurre en resultado a las sobre-demandas percibidas, las cuales no se es capaz de cubrir (Maslach, Jackson y Leiter 1996), esto conlleva a una disminución en el desempeño, además de generar consecuencias indirectas, como la alteración en el grupo familiar, como resultado a un agotamiento en el trabajo y una socialización basada en el cinismo, de tal manera, que afecta en varias áreas, no solo laboral (Maslach y Schaufeli, 1993).

A nivel internacional la evidencia recalca como las características laborales en relación a la cantidad de horas laboradas, el tiempo en el puesto, la carga laboral, una baja remuneración y las altas exigencias del puesto en el trabajo, se enlazan con la prevalencia del burnout como riesgo (Aparicio y Hereira, 2017, Maslach, 1976; Seguel y Valenzuela, 2014).

Situación no exenta al contexto peruano, donde a variables como la antigüedad dentro del puesto en una empresa, así como una mayor cantidad de horas en la jornada laboral, desencadena el agotamiento emocional en un nivel severo, y la despersonalización en un grado alto, mientras que un sueldo por encima del mínimo permite disminuir la prevalencia del burnout (Arias y Muñoz, 2016; Mannucci y Sarabia, 2017).

En lo particular, la avícola donde se realizó el estudio, entre las áreas que se conforma, está la Planta de Alimentos Balanceados, de igual forma Transportes, además de Atención y Distribución, las jornadas de trabajo por lo general de 8 horas, y en algunas situaciones se extiende según interés del trabajador, con un sueldo en concordancia al régimen agrario, el talento humano presenta una antigüedad de 1 a 10 años, conjunto de particularidades que se asociaría al burnout (Aparicio y Hereira, 2017; Seguel y Valenzuela, 2014; Arias y Muñoz, 2016).

Asimismo, este escenario ha sido estudiado, donde las patologías clínicas y la carga familiar como el tener hijos, se relacionan de forma positiva con la fatiga y el desgaste emocional, mientras que su relación es negativa con la eficacia profesional (Seguel y Valenzuela, 2014; Mannuci y Sarabia, 2017). De igual manera, la edad es una particularidad que se relaciona con el agotamiento y también la despersonalización de forma negativa, en tanto, la relación es positiva con la eficacia (Arias y Muñoz, 2016). Además, los estresores laborales, como espacios aglutinados, conductas agresivas, escasos descansos, y sobre exigencia, se relacionan positivamente con el rasgo despersonalización (Antonioni, Ploumpi y Ntalla, 2013) y al mismo tiempo el agotamiento emocional, con una relación negativa hacia la eficacia (Blanca-Gutiérrez y Arias-Herrera, 2017). Por lo consiguiente, en colaboradores de servicio vial no se aprecia diferencias del síndrome de burnout para las características, socio-demográficas como, escolaridad, asimismo el estado civil, la edad, y en los atributos laborales, tal es el caso de la jornada de trabajo, la condición del puesto, el ambiente de trabajo y el cansancio vinculado a este (Aparicio y Hereira, 2017).

Conjunto de estudios, que profundizaron como el síndrome de Burnout se relaciona con cualidades del ambiente laboral, que desencadenan estrés, y como resultado se genera un incumplimiento sea parcial o total de toda función laboral, que engloba un bajo desenvolvimiento (Maslach y Jackson, 1981).

En este sentido, el burnout, como estado de distrés de manifestación crónica, a raíz de requerimientos percibidos en un nivel excesivo de las funciones del puesto, que altera el desarrollo laboral y compromete la organización (Maslach, et al., 1996).

En cuanto al desarrollo histórico del constructo, es un cuadro estudiado en colaboradores del ámbito de servicios públicos y dentro del entorno de salud, por la aplicación del Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jackson, 1981), lo cual estructuró por más de 30 años un modelo de 3 dimensiones, denominadas agotamiento emocional, como segundo acápite la despersonalización y por último la realización personal (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007), que a través del tiempo su continuo estudio permite contar con una versión general, lo cual no permite excluir otros colaboradores que también puedan estar expuestos a situaciones similares (Maslach, et al., 1996), que acorde a las exigencias, conlleva al desarrollo de su traducción al castellano en una población multiocupacional que conserva la estructura original (Gil-Monte y Peiró, 1999), es así que los paulatinos estudios realizados en latinoamericanos, en Colombia, Bolivia, Ecuador, Perú y Venezuela, que mantiene evidencia la validez y confiabilidad del test, con una conservación de la estructura original (Hederich-Martinez y Caballero-Dominguez, 2016; Pando, Aranda y López, 2015; Fernández, Juárez y Merino, 2015).

Estructura delimitada por tres dimensiones, primero, el agotamiento emocional, que expone un grado de cansancio de carácter afectivo, que causa desaliento, con un efecto físico negativo, segundo, el cinismo, que expone una actitud desafiante frente al cumplimiento de tareas y durante la vinculación con otros colaboradores, al mismo tiempo con clientes, por último la eficacia profesional, refiere la percepción de capacidad para ejecutar actividades, cumplir tareas, lograr objetivos y crecer profesionalmente (Maslach, et al., 1996).

Dimensiones que se sustentan en el enfoque teórico de la teoría organizacional, la cual respalda el rol, además una ocupacional de carente salud, una cultura confusa, una estructura insegura, asimismo un clima negativo, como resultado de estresores, los cuales desencadenan el estrés (Gil-Monte y Peiró, 1999b).

En este sentido, los factores múltiples, se resalta la acumulación de actividades, el cambio continuo de funciones, que excede el rol del trabajador en la organización, lo cual evidencia cansancio, que se da a notar mediante la fatiga en las funciones, por este motivo es importante que la empresa delimite todos los aspectos del puesto, desde el inicio del contrato para no afectar al colaborador y mermar el desarrollo de la empresa (Bakker y Costa, 2014).

Al respecto, también aspectos como, el desinterés por el estado de bienestar del trabajador, al igual que la disposición no solo en el sueldo, además en infraestructura y las disposiciones materiales para cumplir la labor, que indudablemente afecta el burnout, por la insatisfacción experimentadas por el trabajador, en consecuencia, expresa una conducta desgana, de incumplimiento y actitud negativa, todo ello a raíz de necesidades no cubiertas por la empresa (Álvarez, 2011).

En esta medida, un clima laboral perjudicial, hace que el síndrome de burnout no solo se desarrolle, además que prevalezca y aumente su gravedad, hasta el punto que se establece relaciones negativas con otros trabajadores, que finalmente afecta el desarrollo laboral, que altera el cumplimiento de funciones, con alcances en la integración familiar, al alterar la reciprocidad afectiva, por el agotamiento en el trabajo, además de ello afecta los estados de salud, por la somatización que propicia, perfila actitudes de ataque, así como lejanía emocional e insatisfacción en todos los ámbitos, ya no solo del trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1999b; Linares, 2011).

En cuanto a las características laborales, que son las particularidades que la empresa dispone para cada personal que contrate, en relación a su puesto de trabajo, para el cual ha sido contratado, entre estas, se alude la carga laboral, relacionándose principalmente con el volumen del trabajo, lo cual el colaborador tiene que abordar, adicional, está el tiempo que establece la empresa, el cual establece los entes que regulan el campo laboral, además considera los espacios otorgados para ejecutar tareas vinculadas al objetivo empresarial, asimismo, la disposición de autonomía, que la empresa otorga a los colaboradores, en el puesto de trabajo, además de ello concibe la antigüedad dentro del puesto, que establece en ciertas circunstancias el sueldo, la flexibilidad y otros, por último el tipo de puesto, que determina la remuneración (Karwowski, 2006).

Entonces una empresa que no muestra particularidades deseables, originará un ausentismo del talento humano, e incluso una deserción, debido a los grados de insatisfacción, que tiene un precedente en cuadros de estrés crónico, que justamente perfila el burnout, que, al no ser intervenido, estanca la empresa, pudiéndose cerrar (Chiavenato, 2010).

Lo expuesto despliega la formulación ¿Cuáles son las variables predictoras y cuál es la relación al síndrome de burnout y en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo?

Su ejecución responde a las implicancias, en lo metodológico, brinda un proceso estadístico novedoso por ende de referencia, en lo teórico, corrobora, las hipótesis teóricas existentes, que aproximan la relación de variables, además de concebir un marco de interés para los estudiosos interesados sobre las variables, en lo práctico, permite que el psicólogo laboral en la empresa tome decisiones con base durante la praxis, lo cual, desencadena un beneficio social, debido que las actividades con sustento, presentaran un mayor impacto, de carácter positivo, en el talento humano y la empresa (Aparicio y Hereira, 2017; Seguel y Valenzuela, 2014; y Arias y Muñoz, 2016).

Se trazó como parte del objetivo general, determinar las variables predictoras y cuál es la relación al síndrome de burnout en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo, de forma específica se plantea identificar como el tiempo de servicio, las horas de trabajo, la promoción, y el puesto de trabajo predicen el agotamiento emocional, la despersonalización y la eficacia profesional, asimismo identificar cual es la relación entre las características laborales y las dimensiones que representan el burnout.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación de tipo no experimental, comprendió no controlar o manipular las variables de interés, por lo que la recolección de datos se desarrolla en el entorno donde se desenvuelve la muestra, la misma que es seleccionada de forma no aleatoria, en cuanto al diseño de investigación es retrospectivo o ex post facto, el cual concibe estudiar la asociación de causa-efecto entre variables, las cuales tienen un estudio histórico, sin que ello implique la manipulación de variables, de tal manera que se logra realizar en un corto espacio de tiempo (Ato, López y Benavente, 2013).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable síndrome de burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala medición
Síndrome de Burnout	Distrés crónico que ocurre en el entorno de trabajo, debido a un conjunto de requerimientos que el colaborador experimenta en su puesto laboral (Maslach, et al., 1996)	Se asume la definición de medida en función a las puntuaciones obtenidas en el inventario de burnout de Maslach – GS (Maslach, et al., 1996)	Agotamiento emocional Cinismo Eficacia profesional	Intervalo

Tabla 2*Operacionalización de la variable características laborales*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala medición
Características laborales	Atributos que el empleador ofrece a cada colaborador, tal es el caso de la cantidad de horas laborales, antigüedad en la organización, remuneración recibida, y el tipo de puesto laboral (Bordas, 2016).	Se asume la definición de cada medida en razón a las respuestas recolectadas por la ficha de Características laborales	Horas de trabajo Tiempo de servicio Puesto de trabajo Promoción Remuneración	Razón Razón Nominal Nominal Razón

. 2.3. Población y muestra

El grupo poblacional se conformó por 752 trabajadores, con la denominación de universo accesible (Ventura-León, 2017; Fuentelsaz, 2004) de los cuales 647 son hombres, asimismo 105 son mujeres, de 18 hasta los 65 años, además pertenecen a 6 áreas, Granja, Planta de Alimento e Incubación, Atención y distribución, Transportes, y Oficina, de una organización avícola de Pacasmayo.

Tabla 3*Población*

Área	n	Porcentaje	Hombres	Mujeres
Granja	150	20%	74	76
Planta de alimentos e incubación	249	33%	220	29
Atención y distribución	100	13%	50	50
Transportes	100	13%	50	53
Oficina	153	21%	100	53
Total	752	100%	647	105

En cuanto a la muestra, se conformó por 208 colaboradores, de 5 áreas que forman parte de la empresa avícola de Pacasmayo, lo cual permite alcanzar una confianza del 95% (Morales, 2012).

Asimismo, se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, donde la elección no fue aleatoria, sino se rigió la cercanía y accesibilidad, además de criterios que la investigación estipulo (Otzen y Manterola, 2017).

Entre los criterios de inclusión se consideró colaboradores de Planta de Alimento Balanceados, Atención y distribución y Transportes con una disposición voluntaria, para elución se consideró a quienes dejen uno o más reactivos sin responder, realicen doble respuesta, se retiren durante la administración, lo cual permite una selección acorde a los objetivos (Arias, 2006).

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

Se realizó la encuesta como técnica en la recolección, para Ballesteros (2013) comprende la obtención de información por la aplicación de instrumentos, entrevistas y registros de observación, donde el observado participa voluntariamente y el proceso lo realiza un profesional competente, en el estudio se aplicó un test psicológico y una ficha.

El test utilizado, comprende la versión original denominada The Maslach Burnout Inventory Manual-General Survey, de California, por Maslach, Jackson y Leiter (1996) en 605 personas, de los cuales el 56% son hombres, y 44% son mujeres, de distintas ocupaciones del sector salud con una estructura de 3 dimensiones y 47 reactivos, con 30 minutos de respuesta (Maslach, et al., 1996).

La validez se demostró por el AFE, con el método factorización principal, expuso una estructura de 10 factores con el 75% de varianza acumulada, de ello se redujo de 47 a 22 ítems, lo cuales cumplían con saturaciones $>.30$, nuevamente se aplicó a 420 individuos, por el AFE, agrupo 4 factores, de los cuales se eliminó el cuarto, por las cargas factoriales bajas, así se concluyó en 3 dimensiones, las cuales se evidencio una fiabilidad por alfa de .71 a .9 un último AFE en una muestra de trabajadores de servicio y salud, por componentes principales y rotación varimax, obtiene 16 ítems, que presenta cargas de .40 en adelante, y una varianza por encima al 25%, en cuanto al alfa, indica valores de .60 a .67 (Maslach, et al., 1996).

Entre las distintas adaptaciones, se utilizó la de Moreno-Jiménez, Rodríguez-Carvajal y Escobar (2001) quienes dentro en Madrid tradujeron al español al Inventario de Burnout de Maslach-Encuesta general, posteriormente la estructura de 16 reactivos se sometió al AFE, que alcanza una varianza 67.82%, con saturaciones en desgaste emocional de $-.79$ a $-.87$, asimismo en cinismo de $.47$ a $.93$, y en eficacia profesional de $.65$ a $.78$, en confiabilidad, el omega alcanza un valor de $.89$ en desgaste emocional, $.84$ en cinismo, y $.85$ para eficacia profesional. Resultados de validez y confiabilidad que destacan propiedades favorables para el uso del instrumento en la investigación (Lloret, Ferreres, Hernández y Tomás, 2014, Prieto y Delgado, 2010).

2.5. Método de análisis de datos.

Se utilizó el software IBM SPSS Statistics 26, para el análisis inicial, se reportó la media, la desviación estándar, por las características laborales, a continuación el análisis de regresión lineal multivariado, estimó los modelos predictores del Burnout, mediante el reporte de la varianza del modelo observada en el R^2 (R cuadrado), asimismo su valor ajustado en AR^2 (R cuadrado ajustado) y la comprobación de aceptación ($p < .05$) o rechazo

($p > .05$) F (cambio en F), y referente a la correlación se utilizó la regresión lineal β (estandarizados), por último, la significancia por la prueba t (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014).

Por otro lado, la confiabilidad se estimó según estándares vigentes, reportándose el coeficiente omega del método de consistencia interna (Viladrich, Angulo-Brunet y Doval, 2017, Campo-Arias y Oviedo, 2008).

2.6. Procedimiento.

Se observó e identificó la problemática dentro de la organización, posterior a ello se seleccionó el The Maslach Burnout Inventory Manual-General Survey para su abordaje, acorde a la realidad y los antecedentes revisados.

Así se prosiguió a elaborar el proyecto de investigación, en el cumplimiento de las directrices del proceso de formación, para su posterior sustentación y aprobación, que permitió continuar con su desarrollo.

A continuación, se coordinó con la empresa, para la accesibilidad en la recopilación, donde se tuvo en cuenta la contribución al desarrollo organizacional que acarrea la ejecución de la investigación, además del cumplimiento ético pertinente, tanto en los colaboradores como para la organización.

En la recolección, se procedió a la explicación de los beneficios del estudio, los objetivos a lograr, la forma de recogida de datos, la confidencialidad, además la voluntaria participación, para proseguir a la administración de la ficha de datos y el test a los colaboradores participantes.

En un siguiente apartado, se enumeró los test, acorde a los criterios de selección, para su vaciado al Excel 2016 y posterior exportación al IBM SPSS Statistics 26 en post al análisis estadístico (Alarcón, 2013).

Posterior a ello, se analizó y discutió los hallazgos en vinculación a la realidad, los

antecedentes, y el fundamento teórico, para concluir con las evidencias principales, y la estipulación de recomendaciones, para culminar con su exposición, finalmente la presentación y divulgación.

2.7. Aspectos éticos.

El desarrollo del estudio cumple como principio ético, la conservación de la salud de los participantes, por lo cual se asume los apartados de, explicación del estudio, libre participación, confidencialidad de los datos, y beneficio a la población, los cuales se desarrollarán durante el proceso de recolección de datos, al ser cumplidos mediante la explicación verbal, lineamientos que también son expuestos de forma escrita, en el consentimiento informado, para luego administrar los test, de tal manera que se logra cumplir con los lineamientos éticos internacionales.

III. RESULTADOS

La tabla 4 se observa en la variable general, que los trabajadores de 25 a 40 años de edad alcanzan la media más alta, mientras que en las dimensiones los sujetos de 18 a 24 años alcanzan la mayor puntuación en agotamiento emocional y eficacia, para grado de instrucción, los de primaria alcanza la media más alta en burnout, así como en las dimensiones agotamiento emocional y también cinismo, en cuanto a eficacia profesional los sujetos con educación superior alcanzan una mayor media, por otro lado, para cinismo los solteros alcanzan una media más alta, para la variable tiempo de servicio, los sujetos que presentan una media más alta para el burnout son los colaboradores de 0 a 1 año, y aquellos de 2 a 5 años alcanza valores más altos para las dimensiones, en horas de trabajo se puede resaltar, que el trabajar más de 8 horas alcanzan una media más alta para el síndrome, en agotamiento emocional y cinismo, a diferencia de quienes cumplen la jornada de 8 horas, que puntúan más alto en eficacia, por último en promoción, quienes no acceden al ascenso presentan la media más alta para la variable, en agotamiento emocional y también en cinismo, y quienes si asciende en la empresa logran un valor más alto en eficacia, por último, en puesto de trabajo, los de atención y distribución tienen la media más alta en la variable, agotamiento emocional y además cinismo, en tanto P.B.A. presenta una media más alta en eficacia.

Tabla 4

Descriptivos del síndrome de burnout y sus dimensiones (n=208)

Variables	Categoría	Síndrome de burnout		Agotamiento emocional		Cinismo		Eficacia profesional	
		M	DE	M	DE	M	DE	M	DE
Edad	18 a 24 años (n=38)	53.11	10.82	29.89	6.64	11.37	4.57	37.74	3.29
	25 a 40 años (n=117)	55.01	15.58	29.28	7.49	12.54	6.23	36.58	6.41
	41 a 50 años (n=35)	52.14	12.57	28.77	5.44	10.00	4.07	36.09	5.90
	51 años a más (n=18)	50.67	11.75	26.94	6.30	11.00	4.33	36.50	6.49

	Primaria (n=16)	61.25	17.04	27.50	4.47	15.44	7.38	30.44	7.91
Grado de instrucción	Secundaria (n=141)	54.71	13.41	29.96	6.92	12.40	5.02	36.74	5.48
	Superior (n=51)	48.31	13.66	27.25	5.95	8.86	5.11	37.12	4.88
Estado civil	Soltero (n=39)	52.82	14.14	26.49	6.86	12.59	5.82	36.44	5.44
	Conviviente (n=99)	53.61	13.29	29.33	5.91	11.03	4.92	36.14	6.55
	Casado (n=70)	54.63	15.45	30.24	7.15	12.34	6.13	37.59	4.98
Tiempo de servicio	0 a 1 año (n=43)	55.26	15.07	28.86	5.84	11.93	6.30	35.49	6.28
	2 a 5 años (n=107)	53.60	13.98	29.79	7.10	11.94	5.62	37.72	5.19
	6 a 10 años (n=34)	52.79	15.52	28.62	6.42	11.12	5.27	36.50	31.29
	11 años a más (n=24)	53.54	11.67	27.17	5.95	11.58	4.21	34.46	7.45
Horas de trabajo	8 horas (n=41)	50.36	11.62	27.20	6.72	11.45	4.55	37.81	5.33
	8 horas a más (n=167)	56.14	15.25	30.40	6.27	11.98	6.13	35.92	6.11
Promoción	Si (n=84)	48.44	9.37	25.88	6.01	10.98	3.57	38.05	4.48
	No (n=124)	55.12	14.83	29.90	6.55	11.96	5.92	36.35	6.12
Puesto de trabajo	P.A.B. (n=67)	47.18	12.23	26.16	6.22	9.43	4.69	38.43	4.16
	Trasportes (n=68)	53.25	13.46	28.80	6.34	11.78	5.46	36.85	5.87
	Atención y distribución (n=73)	60.40	13.60	32.08	6.03	13.89	5.54	34.92	6.71

Nota: M=media; DE=desviación estándar

En la tabla 5 el análisis lineal multivariado, a través del método por pasos, el síndrome de burnout en un 19.5% corresponde a los predictores puesto de trabajo junto a horas de trabajo, en agotamiento emocional, las características puesto de trabajo, asimismo las horas de trabajo, junto a ello el estado civil, la edad y la promoción predicen el 31.7%, asimismo el cinismo, se predice por el grado de instrucción, junto al puesto de trabajo y la edad con en un 16.6%; y la eficacia profesional, se predice por el grado de instrucción, junto a las horas de trabajo, y también el puesto de trabajo, en un 12.2%, por último el valor en

cambio F evidencia presencia de significancia en los modelos,

Tabla 5

Resumen de los modelos según variables de las variables predictivas sobre el síndrome de burnout y sus dimensiones (n=208)

Predictores	Variable dependiente	R	R ²	AR ²	F	Durbin-Watson
Puesto de trabajo Horas de trabajo	Síndrome de burnout	.442	.195	.187	12.045**	1.705
Puesto de trabajo Horas de trabajo Estado civil Edad Promoción	Agotamiento emocional	.563	.317	.300	8.839*	1.778
Grado de instrucción Puesto de trabajo Edad	Cinismo	.407	.166	.154	4.517*	1.814
Grado de instrucción Horas de trabajo Puesto de trabajo	Eficacia profesional	.349	.122	.109	4.091*	1.584

Nota: R²=R cuadrado; AR²=R cuadrado ajustado; F=cambio en F; p<.05*=significativo; p<.01**=altamente significativo

En la tabla 6 se observa de forma específica, los coeficientes de regresión según los predictores con las variables dependientes, de esta manera el síndrome de burnout es explicado por el puesto de trabajo ($\beta=.394$), para agotamiento emocional, el puesto de trabajo ($\beta=.359$), y el estado civil ($\beta=.312$) se relacionan en mayor medida, para cinismo, el grado de instrucción ($\beta=-.248$) lo logra predecir en mayor medida, por último en eficacia profesional el grado de instrucción ($\beta=.206$) es el predictor que presenta la correlación más alta.

Tabla 6

Coefficientes no estandarizados (regresión lineal B), estandarizados (β) entre las características laborales con el síndrome de burnout (n=208)

Predictores	Variable dependiente	B	SEB	β	t	IC 95%	
Constante	Síndrome de burnout	30.055	3.798		7.913***	22.567	37.543
Puesto de trabajo		6.777	1.080	.394	6.274***	4.647	8.906
Horas de trabajo		6.264	1.805	.218	3.471**	2.705	9.823
Constante	Agotamiento emocional	10.527	2.654		3.96***	5.293	15.760
Puesto de trabajo		2.896	.483	.359	5.998***	1.944	3.848
Horas de trabajo		3.282	.798	.244	4.115***	1.709	4.855
Estado civil		2.916	.594	.312	4.912***	1.746	4.087
Edad		-1.925	.521	-.239	-3.698***	-2.952	-.899
Promoción		2.970	.999	.179	2.973**	1.000	4.940
Constante		Cinismo	16.224	2.597		6.247***	11.104
Grado de instrucción	-2.524		.755	-.248	-3.343**	-4.012	-1.035
Puesto de trabajo	1.488		.493	.221	3.016**	.515	2.461
Edad	-.930		.437	-.138	-2.125*	-1.792	-.067
Constante	Eficacia profesional	36.927	2.941		12.556***	31.128	42.726
Grado de instrucción		2.228	.816	.206	2.73**	.620	3.836
Horas de trabajo		-1.796	.788	-.151	-2.2802*	-3.349	-.243
Puesto de trabajo		-1.089	.538	-.153	-2.023*	-2.150	-.027

Nota: B=coeficiente de determinación no estandarizado; SEB=error estándar; β =coeficiente de determinación estandarizado; t=prueba t; IC=intervalo de confianza

IV. DISCUSIÓN

El estudio de diseño instrumental, se oriente a determinar las variables predictoras y su relación con el síndrome de burnout en trabajadores de una avícola de Pacasmayo, los resultados obtenidos evidencian que las variables puesto de trabajo y las horas de trabajo logran predecir en un 19.5% al síndrome de burnout, ambas variables presentan una relación de efecto moderado (Cohen, 1988), entonces, de forma específica el atributo puesto de trabajo presenta la relación de efecto mayor, por tanto sobresale en la correlación.

De tal manera, un puesto de trabajo de mayor jerarquía, referido al puesto de Atención y distribución, junto a una extensión amplia de la jornada laboral, que sobrepasa las 8 horas diarias, logran predecir y al mismo tiempo mantienen una relación positiva, con el cuadro psicológico de diestrés crónico, el cual genera un estancamiento significativo en el desenvolvimiento usual del talento humano, como resultado, afecta notablemente al desarrollo de los objetivos establecidos por la organización (Maslach, et al., 1996).

Lo obtenido se asemeja y corrobora con los resultados hallados por otras investigaciones de referencia preliminar, las cuales refiere, como la variable horas de trabajo, puede comprender un estresor, cuando se caracteriza por largas jornadas laborales, por tanto se relaciona directamente con la presencia del síndrome de burnout en diversos colaboradores, lo cual compromete al desenvolvimiento de la organización (Blanca-Gutiérrez y Arias-Herrera, 2017), a partir de estos resultados y el soporte teórico-empírico, se afirma como el puesto de trabajo y las horas de trabajo mantienen una implicación representativa en la predicción del cuadro denominado síndrome de burnout.

En los objetivos específicos, se obtuvo que el agotamiento emocional se predice por las variables tanto laborales, que comprenden el puesto trabajo, asimismo las horas de trabajo, la promoción, y las variables sociodemográficas, como el estado civil, además la edad, que explican el 31.7% de su desenlace, al mismo tiempo que establecen una relación de efecto moderado, donde el puesto de trabajo ostenta el

coeficiente de relación más alto y la característica laboral de promoción presenta el más bajo.

Lo obtenido refleja que, dentro de la empresa avícola, un puesto de jerarquía superior, caracterizado por la atención y distribución, más una jornada laboral que exenta a las 8 horas diarias, la característica social de estar casado, y la variable demográfica edad, comprendida de 18 a 24 años, y una ausencia total de oportunidades de ascenso dentro de la organización, conlleva a predecir y al mismo tiempo se relaciona con la fatiga en el desempeño, debido a un estado de paulatino y permanente cansancio en el plano individual, que afecta directamente al cumplimiento de labores y por ende al crecimiento de la empresa (Maslach, et al., 1996).

Asimismo, los antecedentes de investigación, además de lo expuesto señalan que la variable denominada carga familiar, es decir el estado civil, casado/conviviente, que signifique la presencia de uno o más hijos dentro de la conformación de la familia, se convierte en un factor social que se relaciona con la prevalencia del agotamiento en el puesto, además de ello, las condiciones del puesto, relacionadas a la flexibilidad de horarios, las oportunidades de crecimiento, la disposición al cambio, las tareas desafiantes, entre otras particularidades, también afectan al estado de cansancio emocional que tiene implicancias tanto físicas como comportamentales en el colaborador (Seguel y Valenzuela, 2014), adicionalmente, la edad también presenta una vinculación con este rasgo que afecta afectivamente al colaborador, al referir un predictor acorde a la cantidad de años de servicio, que genera hasta cierto punto un natural agotamiento en relación al puesto de trabajo (Arias y Muñoz, 2016), adicional a ello, el sexo también se relaciona con el estado de cansancio afectiva con una prevalencia mayor en hombres, frente a las mujeres en quienes se observa una relación inferior (Aparicio y Hereira, 2017), lo expuesto permite caracterizar las principales variables que se relacionan con el agotamiento emocional, como evidencia que facilita las actividades psicológicas dentro del campo organizacional (Maslach, et al., 1996; Block, Hirt y Danielsen, 2011).

A continuación, se identificó las variables que predicen y se relacionan con el

cinismo, los resultados reportados distinguen que la característica puesto de trabajo, asimismo las variables sociodemográficas como grado instrucción, junto a la edad, alcanza explicar una varianza del 16.6% del constructo en mención, al mismo tiempo que ostentan una relación de grado moderado, donde la particularidad grado de instrucción reporta el coeficiente de mayor relación y la edad presenta la relación más baja.

Lo obtenido se logra reafirmar con los estudios previos revisados, agregan que la carga familiar también, referida a la responsabilidad con los miembros del sistema, como la pareja e hijo(s), con una relación que logra alcanzar un grado moderado con el cinismo (Seguel y Valenzuela, 2014), asimismo el sexo masculino presenta puntuaciones más altas, sin embargo, en la muestra de estudio, referida a los agentes de tránsito, la particularidad denominada grado de instrucción, asimismo el puesto de trabajo y además la edad no presenta una relación representativo con la dimensión de estudio (Aparicio y Hereira, 2017) ello se atribuye a las características homogéneas, a diferencia del estudio donde los colaboradores de la avícola caracterizan características laborales que se logran categorizar y jerarquizar, mientras que otros hallazgos para una muestra de enfermeras refieren que el tipo de contrato tampoco se relaciona (Blanca-Gutiérrez y Arias-Herrera, 2017), que conforman hallazgos que apertura el interés por profundizar en las variables asociadas a la dimensionalidad el burnout.

Por otro lado, en la última dimensión, se obtuvo que el grado de instrucción, asimismo las horas laborales y el puesto de trabajo, son variables sociales y laborales que logran alcanzar una varianza explicada del 12.2% sobre la eficacia profesional, por ende, comprende, rasgos favorables para la empresa avícola, considerando además que la relación es directa, pero de un efecto débil, donde el grado de instrucción ostenta la relación de mayor valor.

El conjunto de evidencia refiere que un grado de formación referida a un nivel superior, asimismo una jornada que se mantiene dentro de las 8 horas, sin exceder las capacidades del colaborador, y el puesto en la Planta de Alimento Balanceados explican, la percepción de suficiencia ante el abordaje de actividades laborales, que

logra potenciar el grado de desempeño, por ende tiene implicancias importantes en el cumplimiento de los propósitos organizacionales (Maslach, et al., 1996), lo cual compete atributos que al ser impulsados logran el progreso de la organización, debido a las implicancias sobre el talento.

Adicional a ello, los antecedentes agregan que espacios de descanso propician a un estado de desempeño continuo, mientras que la carga familiar y una ausencia de ascenso dentro de la organización tiene implicancias desfavorables en el alto desempeño (Seguel y Valenzuela, 2014), igualmente las condiciones flexibles del puesto contribuyen a un alto desempeño del colaborador (Blanca-Gutiérrez y Arias-Herrera, 2017), lo cual logra destacar las características laborales y sociales que mantiene implicación sobre la autoeficacia, que en su conjunto permite conocer las particularidades más resaltantes sobre la eficacia.

Lo presentado, permite evidenciar como la característica puesto de trabajo, es la que explica en mayor medida al síndrome de burnout al igual que su dimensionalidad, tanto por predominar como predictor, como presentar la correlación de mayor valor, seguido se posicionan las horas de trabajo, a excepción del cinismo, ello permite generar una práctica basada en sustento sólido, que además contribuye a las teorías existentes sobre las variables que tienen implicancias en el burnout, caracterizando así un antecedente de referencia al campo de la investigación en psicología organizacional.

V. CONCLUSIONES

Se determinó que el puesto de trabajo y las horas de trabajo explican el 19.5% del síndrome de burnout, por lo cual predicen y al mismo tiempo presentan una relación moderada para el grupo de colaboradores de una avícola de Pacasmayo.

Se identificó que el puesto de trabajo, asimismo las horas de trabajo, junto al estado civil, también la edad, por último, la promoción, explican el 31.7% del agotamiento emocional, por tanto, predicen y mantiene una relación moderada, con la relación de mayor valor para puesto de trabajo y la menor para promoción.

Se identificó que, que el grado instrucción, junto al puesto de trabajo y además la edad explican el 16.6% de la dimensión cinismo, por tanto, son características que predicen y presentan una relación moderada, con la mayor relación en grado de instrucción y la menor en edad.

Se identificó que el atributo grado de instrucción, asimismo las horas de trabajo y por último el puesto de trabajo explican el 12.2% de la eficacia profesional, por tanto predicen la variable y presentan una relación débil.

VI. RECOMENDACIONES

Generar actividades psicológicas orientadas al abordaje del síndrome de burnout en los colaboradores que presenten de 0 a 1 año de servicio, al igual que los trabajadores que trabajan más de 8 horas diarias, los que no tiene acceso a la promoción y en aquellos del área de atención y distribución, debido que presentan el valor más alto en la media.

La empresa avícola debe tomar decisiones sobre las características puesto de trabajo, referida al área de atención y distribución, y sobre los colaboradores que trabajan más de 8 horas diarias, debido a su implicancia directa en el síndrome de burnout, que afecta a la salud ocupacional.

Profundizar en las implicancias de las características laborales expuestas sobre otras variables psicológicas del campo organizacional, como la motivación laboral, el clima laboral, el compromiso laboral, entre otras, que amplía una práctica efectiva.

REFERENCIAS

- Aguillón, Á., Berrún, L., Peña, J. & Treviño, F. (2015). *El comportamiento humano en las organizaciones: Fundamentación*. México: Manual Moderno.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (2^{da} ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Álvarez, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, 160(1), 1-4.
- Antoniou, A., Ploumpi, A. & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: the role of coping strategies. *Psychology*, 4(3), 349-355.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Aparicio, M. & Hereira, K. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores administrativos del tránsito departamental del atlántico, 2017. *Revista Biociencias*, 12(2), 31-35.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. (5ta ed.). Caracas: Episteme.
- Arias, W. & Muñoz, A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(4). 559-575.
- Bakker, A. & Costa, P. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica*. (2da. Ed.). Madrid: Pirámide

- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. (1ª ed.). España: Universidad de Educación a Distancia.
- Blanca-Gutiérrez, J. & Arias-Herrera, A. (2017). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería Universitaria*, 15(1), 30-44.
- Block, S., Hirt, G., & Danielsen, B. (2011). *Fundamentos de Administración Financiera*. (14^{ma} ed.). Estados Unidos: Mc Graw Hill Education.
- Campo, A. & Oviedo, H. (2008). Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science* (2da ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F. & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables* (Pearson y Spearman en SPSS). Chile: Universidad de Chile.
- Fernández, M. Juárez, A. & Merino, C. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 21(1), 9-20.
- Fuentelsaz, G. (2004). Cálculo del tamaño de muestra. *Matronas Profesión*, 5(18), 5-13.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Validez factorial del Maslach burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11(3), 679-689.
- Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999b). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 15(2), 261-268.

- Hederich-Martínez, C. & Caballero-Domínguez, C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano. *Revista CES psicología*, 9(1), 1-15.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D. & León, A. (2007). El síndrome de burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Anestesiología*, 3(5), 50-68.
- Karwowski, W. (2006). *International encyclopedia of ergonomics and human factors* (2da ed.). Kentucky: Taylor & Francis.
- Linares, M. (2011). ¿En qué consiste el burnout o síndrome del quemado? *Revista de Análisis Transaccional y Psicología Humanista*, 65(1), 237-266.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
- Mannucci, J. & Sarabia, V. (2017). *Frecuencia y factores asociados al síndrome de burnout en choferes de transporte público en Lima, Perú*. (Tesis para optar el grado de bachiller en Medicina Humana). Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human behavior*, 9(5), 16-22.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory*. (3ra ed.). California: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C & Schaufeli, W. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. London: Routledge.

- Morales, P. (2012). *Tamaño necesario de la muestra: ¿Cuántos sujetos necesitamos?* Universidad Pontificia Comillas: Estadística aplicada a las Ciencias Sociales.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Carvajal, R. & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout profesional factorización del MBI-GS. *Ansiedad y Estrés*, 7(1), 69-78.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Pando, M., Aranda, B. & López, M. (2015). Validez Factorial del Maslach Burnout Inventory-General Survey en Ocho Países Latinoamericanos. *Ciencia y Trabajo*, 17(52), 28-31.
- Prieto, G. & Delgado, A. (2010). Fiabilidad y Validez. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74.
- Seguel, F. & Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería Universitaria*, 11(4), 119-127.
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Viladrich, C., Angulo-Brunet, A. & Doval, E. (2017). Un viaje alrededor de alfa y omega para estimar la fiabilidad de consistencia interna. *Anales de Psicología*, 33(3), 755-782.

ANEXOS

Anexo 01

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Manifiesto que se me ha explicado que formará parte de la investigación “Síndrome de burnout y características laborales en colaboradores de una empresa avícola en el distrito de Pacasmayo”, realizado por Moncada Suarez, Nathaly Ruth, en condición de alumnos del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo, para lo cual me administraran un cuestionario de 16 ítems con 7 alternativas de respuesta, por lo cual declaró que:

- Mi participación es voluntaria, por ende, se respetará mi decisión de participar o no de la investigación, pudiéndome retirar cuando lo considera necesario.
- Mi participación es anónima, debido que mis resultados de agruparan junto al de otros participantes.
- He tenido la oportunidad de efectuar mis preguntas y se han resuelto.
- He recibido información sobre los objetivos de la investigación

Trujillo, ____ de _____ del 2019

FIRMA DEL PARTICIPANTE

FIRMA DEL EVALUADOR

Anexo 02*Ficha socio laboral*

FICHA SOCIO LABORAL					
Responda a las siguientes preguntas de forma honesta					
Sexo:	Masculino	Femenino	Edad:		
Grado de Instrucción					
Estado Civil	Soltero	Casado	Conviviente	Separado	Viudo
Horas de trabajo:					
Área de trabajo					
Tiempo de servicio	Años		meses		
Puesto de trabajo					
Promoción	Si		No		

Anexo 03

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH-GS

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca - (2) Algunas veces al año o menos - (3) Una vez al mes - (4) Algunas veces al mes - (5) Una vez a la semana – (6) Algunas veces a la semana – (7) Todos los días

ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
2. Soy capaz de resolver adecuadamente los problemas que surgen en mi trabajo							
3. Desde que comencé este trabajo, he ido perdiendo mi interés en él							
4 Trabajar todo el día, es realmente estresante para mí							
5. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo							
6. Me siento acabado(a) al final de la jornada							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral							
8. Me siento fatigado(a) al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo							
10. En mi opinión, soy muy bueno en lo que hago							
11. Me he vuelto más cínico, inseguro, acerca de sí mi trabajo sirve para algo							
12. Me siento ‘quemado(a)’, ‘hastiado(a)’ de mi trabajo							

13. Sólo quiero hacer lo mío y que no me molesten							
14. Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo							
15. Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente							
16. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas							

Anexo 04

Índices de homogeneidad y consistencia interna para las puntuaciones del instrumento de síndrome de burnout (n=208)

Factor	Ítem	Ítem-factor	α
		r	
Agotamiento emocional	It1	.56	.63
	It2	.03	
	It3	.24	
	It4	.59	
	It6	.55	
Cinismo	It8	.31	.61
	It9	.52	
	It13	.37	
	It14	.27	
	It15	.40	
Eficacia profesional	It5	.35	.74
	It7	.64	
	It10	.44	
	It11	.53	
	It12	.55	
	It16	.44	

Nota: r=coeficiente de correlación R corregido; α =coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.