



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los
supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Leturia Escobedo, Kevin Jeanpool (ORCID: [0000-0001-5363-5518](https://orcid.org/0000-0001-5363-5518))

Otiniano Honorio, Sheila Jessica (ORCID: [0000-0001-6447-828X](https://orcid.org/0000-0001-6447-828X))

ASESORA:

Dra. Aguilar Aragón Nancy Deifilia (ORCID: [0000-0002-1536-3109](https://orcid.org/0000-0002-1536-3109))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ
2021

Dedicatoria

Este estudio está dedicado a mi madre, la señora Santos Fidelina Escobedo Calderón, quién a lo largo de mi vida ha sido un soporte constante y quién con su ejemplo de amor, perseverancia y dedicación me motivó a alcanzar este importante objetivo en mi vida académica.

A mis hermanas: Katheryn, Merly, Cory y Nathaly; quienes son una fuente de luz en mi vida diaria gracias a su bondad y espíritu.

Leturia Escobedo, Kevin Jeanpool

La presente Investigación se la dedico primeramente a Dios por permitirme tener vida, salud y forjar mi camino, por haberme acompañado en mis buenos y malos momentos y a la vez por permitirme levantarme en cada tropiezo.

A mis padres, Esther Honorio y Walter Otiniano por haberme brindado su amor, comprensión y educación durante toda mi carrera universitaria, por su apoyo y su perseverancia que me motivaron a seguir adelante. A mis tíos Felicita Valderrama y Leoncio Arana quienes son para mí, mi segunda familia, por haber sido parte de mi desarrollo profesional y acompañarme en este largo camino. A mis hermanos y más miembros de mi familia que depositaron su confianza en mí.

Otiniano Honorio, Sheila Jessica

Agradecimiento

A Dios, quien veló por nuestra salud e inspiró a lo largo del desarrollo del presente Informe. A la Universidad César Vallejo por proporcionarnos las herramientas necesarias para el logro de nuestras metas académicas. A nuestra asesora, la Doctora Aguilar Aragón Nancy Deifilia, por su guía y apoyo constante en el proyecto y desarrollo de esta investigación. Por último, a cada uno de nuestros docentes universitarios que nos motivaron a dar siempre lo mejor de nosotros en cada aspecto de nuestra carrera universitaria.

Los autores

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de conflicto trabajo-familia en los supervisores de cuadrilla	16
Tabla 2. Nivel del síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla	17
Tabla 3. Correlación entre dimensiones conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout	18
Tabla 4. Correlación entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout	20

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño correlacional

11

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021. El tipo de estudio fue de tipo aplicada, correlacional-no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 63 supervisores, de los cuales 53 supervisores de cuadrilla participaron de manera voluntaria en la investigación. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos de medición se aplicaron los cuestionarios de Interacción Trabajo-Familia SWING y el MBI General Survey versión española para evaluar ambas variables de estudio. Como resultados se obtuvo que un 88.7% de los supervisores cuentan con un nivel de conflicto trabajo-familia medio. Asimismo, con respecto a la variable del síndrome de burnout el 67% de los supervisores de cuadrilla evidenció un nivel medio. Por lo que se concluyó que existe una correlación positiva media y a la vez muy significativa ($p < 0,01$) entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout ($r = ,586$) en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021.

Palabras clave: conflicto trabajo-familia, síndrome de burnout, supervisores de cuadrilla

Abstract

The main objective of this research was to determine the relationship between work-family conflict and burnout syndrome in crew supervisors of an agroindustrial company, Chao 2021. The type of study was applied, correlational-non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 63 supervisors, of whom 53 crew supervisors participated voluntarily in the research. The survey technique was applied and the Work-Family Interaction SWING questionnaire and the MBI General Survey Spanish version were used as measurement instruments to evaluate both study variables. The results showed that 88.7% of the supervisors have a medium level of work-family conflict. Likewise, with respect to the burnout syndrome variable, 67% of the crew supervisors showed a medium level. Therefore, it was concluded that there is a positive correlation between work-family conflict and burnout syndrome ($r = .586$) in crew supervisors of an agro-industrial company, Chao 2021, which is highly significant ($p < 0.01$).

Key words: work-family conflict, burnout syndrome, crew supervisors.

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas las organizaciones han estado sujetas a constantes cambios y desafíos, muchas de ellas a causa del entorno económico, así como a la nueva era de la Globalización, sin embargo, algo que ha prevalecido y cobrado mayor relevancia durante este tiempo es el capital humano y el papel que juega como motor principal y activo importante en el logro de objetivos organizacionales. De esta manera el mundo laboral se ha vuelto más exigente y competitivo llegando a poner incluso en segundo plano el ámbito familiar.

En diversas ocasiones el afán de parte de un trabajador por hallar un equilibrio entre sus funciones y su rol familiar ocasiona una interrelación compleja que puede llegar a ser negativa, aquella influencia negativa del trabajo en la familia es denominada por los expertos como conflicto trabajo-familia. Sumado a ello las empresas afrontan constantes cambios sociodemográficos ya que debido a las categorías laborales por género es imposible considerar el trabajo y la familia sin tener en cuenta el rol de cada uno, ya sean hombres o mujeres en la sociedad. Si bien es cierto el mantener un equilibrio emocional entre la familia y el trabajo a veces se ve amenazado, ya sea porque hay una dedicación extrema o sobrecarga en el ámbito laboral y esta no le permite seguir con sus demás funciones provocándole conflictos en lo familiar y viceversa.

La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo laboral (Vesga Rodríguez, 2019) plantea que la relación entre trabajo y familia puede verse de diversas perspectivas de un modelo teórico. De tal forma que puede verse como un conflicto, desequilibrio y balance. De igual manera manifiesta que como conflicto, la relación entre trabajo y familia son áreas incompatibles, y a su vez de naturaleza diferente y tiene como efecto negativo en sus relaciones. En un estudio sobre el conflicto trabajo-familia en Perú, se encontró que el 50% le brinda cincuenta horas semanales a la familia y un 40% de veintiuno a cuarenta horas semanales. No obstante, cerca del 73 % cuenta con ayuda familiar para sus actividades domésticas y el 63% para cuidar a sus hijos. (Perochena y Armejo, 2016).

Del mismo modo es común que los colaboradores asocien el trabajo como una fuente de estrés cuando estos sienten una sobrecarga, generando de esta

forma constantes desafíos para la organización, debido a que el estrés laboral se genera a causa del desequilibrio en las exigencias y las presiones a las que se expone el trabajador dentro de su entorno laboral. El mal manejo de sus emociones trae consigo una negativa en cuanto a su desempeño, ya sea de manera interna o externa, y al seguir realizando sus actividades en estas condiciones, en un futuro podría llegar a ser un estrés crónico lo cual podría convertirse en síndrome de burnout.

Si bien es cierto el estrés en el trabajo está ligado con las grandes exigencias, demandas laborales, la competitividad y la inseguridad laboral, estos son algunos factores que del mismo modo provocan a mediano plazo el síndrome de burnout (conocido como desgaste emocional). Así mismo las presiones familiares, también son causantes de trastornos ya que requieren de contacto físico y emocional, de tal forma que pueden afectar su salud llegando a causarle el síndrome de burnout.

En ese contexto el conflicto trabajo-familia puede ser vista como un antecedente claro del síndrome de burnout en el trabajo (Frone et al.,1997). La ciencia ha demostrado que aquellas personas que se encuentran demasiado comprometidas con su trabajo terminan fatigadas, empiezan a evadir sus responsabilidades y por último solo se limitan a cumplir con lo solicitado; esto es generado por una fuerte depresión que conlleva al padecimiento del síndrome de burnout y esto hace que las personas no sientan deseos de trabajar. En una investigación psicológica se informó que, según aportes de salud en el Perú, el 60% de nuestra población sufre de estrés y un 70% de los peruanos sufren estrés laboral (Rojas, 2017).

Dentro de ese marco, en los últimos 6 meses se ha venido discutiendo a nivel nacional las condiciones laborales en las que se desenvuelven los trabajadores del sector agroindustrial, llegando a proponerse incluso una nueva reforma en esta actividad económica. Debido a esto, muchos obreros han presentado su descontento a cerca del trato y la presión que reciben para desempeñar sus labores (Fuentes, 2020), por lo que decidimos analizar un puesto en particular dentro de una empresa inmersa en dicha actividad económica, el de supervisor de cuadrilla, al ser un puesto jerárquico que requiere un nivel de

responsabilidad y compromiso laboral alto, representando así una fuerte tendencia a desarrollar conflictos de trabajo-familia y sufrir el síndrome de burnout a comparación del promedio de trabajadores en la empresa.

Bajo los argumentos mencionados nace la necesidad de investigar sobre el conflicto trabajo-familia y su relación con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, por lo tanto, la formulación del problema es: ¿De qué manera el conflicto trabajo-familia se relaciona con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021?

En cuanto a la importancia del estudio, para Hernández-Sampieri y Torres (2018) la investigación se justifica socialmente porque ayudará a resolver la problemática existente en el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en una empresa agroindustrial. Del mismo modo se justifica metodológicamente porque usaremos técnicas de investigación. Se justifica teóricamente porque utilizaremos teorías existentes del Conflicto Trabajo-Familia y el Síndrome de Burnout, se dará a conocer en mayor medida el comportamiento de las variables mencionadas en nuestro campo de estudio y a raíz de la investigación se sugerirán recomendaciones para estudios posteriores (Hernández-Sampieri y Torres, 2018).

Por lo anterior planteado el objetivo general de la presente investigación es: Determinar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021. Como objetivos específicos tenemos: Medir el nivel de conflicto trabajo-familia en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial Chao, 2021. Como segundo objetivo: Evaluar el grado de síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021. Del mismo modo como tercer objetivo proponemos: Relacionar las dimensiones del conflicto trabajo-familia con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021. La hipótesis de esta investigación es: El conflicto trabajo-familia se relaciona directamente con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se han encontrado hallazgos de autores que dan relevancia a la presente investigación:

A nivel Internacional, Martínez (2018) mediante su investigación buscó determinar la influencia de la interacción trabajo - familia en el burnout en los empleados de la Unidad de Negocio Hidroagoyán CELEC EP cantón Baños de Agua Santa. La metodología de estudio fue exploratorio, descriptivo y correlacional. Su muestra fue 3713 miembros. La muestra estudiada fue de 234 colaboradores. Los resultados que se hallaron fueron: 23,2% de los trabajadores presentaron un nivel bajo de burnout, mientras que el 74,2% de los trabajadores un nivel medio de burnout y el 2,6% muestran un nivel alto de burnout, asimismo, la interacción positiva familia - trabajo influye débilmente y de manera inversamente proporcional en el burnout en los empleados de la Unidad de Negocios de Hidroagoyán CELEC EP. Por último, el autor concluyó que es importante el equilibrio en la relación de la familia con el trabajo para el bienestar como organización en clima y cultura.

Asimismo, Bagherzadeh et al. (2016) tuvo por objetivo examinar la relación entre dos o más dimensiones del conflicto trabajo-familia (WFC) con la satisfacción conyugal y el agotamiento en una sociedad en la que han realizado pocos estudios como WFC. Su estudio fue transversal. Contó con una muestra de 420 mujeres casadas y con diferentes trabajos. Los instrumentos que ayudaron a la recopilación de datos fueron un cuestionario WFC de Neymar, el Inventario de agotamiento de Maslach: Encuesta general (MBI-GS) y el cuestionario de satisfacción marital Enrich. Como resultado manifiesta que hubo una asociación negativa significativa del conflicto trabajo- familia y el agotamiento emocional ($P < .01$). La interacción familia –trabajo tuvo un nivel significativo con la despersonalización ($P < 0,01$). Concretizando, la facilitación de dominios ayudara a mejorar las condiciones laborales y familiares. De igual manera puede ser un medio para prevenir WFC y sus consecuencias.

En esa línea Kocalevent et al. (2020). Su objetivo de investigación fue determinar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y su crisis de gratificación sobre el agotamiento después de 6 años de formación posgrado de los

residentes de medicina. De acuerdo con él estudió lo hicieron de manera multicéntrica, longitudinal y prospectivo. A fin de recopilar datos se usó el instrumento de Malslach, la escala de conflicto-trabajo y el inventario de desequilibrio esfuerzo- recompensa. Por esta razón se encontró que hay efectos significativos de duración en tres subescalas del Maslach Burnout Inventory, con efectos de género en el agotamiento emocional y despersonalización. Durante 6 años de estudio posgrado el burnout tuvo un promedio mayor en cuanto se toma en cuenta el conflicto trabajo- familia y la crisis de gratificación. Concluyendo, los logros personales de alguna u otra forma ayudan amortiguar la experiencia del estrés en los médicos, de igual manera existe la necesidad de reducir quemados y sus factores asociados en médicos residentes.

Por otro lado, dentro de un marco nacional, según Arias et al. (2017) en su investigación como objetivo valoraron la relación entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en los profesores de un colegio de la ciudad de Arequipa. El método utilizado fue de tipo no probabilístico, muestreo por conveniencia. Su población consta de 46 profesores. Mediante sus resultados revela que el síndrome de burnout tuvo un nivel bajo representado por un 50% de su muestra, mientras que la despersonalización obtuvo niveles leves al igual que la baja realización personal. Por otro lado, el agotamiento correlacionado con la despersonalización y el síndrome obtuvo una correlación alta y positiva.

Del mismo modo Arias y Ceballos (2016) cuya investigación tuvo como finalidad analizar las relaciones entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y la integración familiar. Tuvo como muestra a 20 trabajadores de una tienda retail. Considerando también una parte de su muestra fue aquellas personas que están casados y tienen hijos. La edad promedio de sus trabajadores fue 19 a 52 años. Los resultados de este estudio reflejaron que la integración familiar (conocido como conflicto trabajo-familia) tiene un nivel medio y que si existe relaciones entre las variables. De forma general el agotamiento, la despersonalización y la baja relación personal explican de manera negativa la satisfacción y positivamente la unión familiar.

Méndez et al. (2019) tuvieron como fin medir la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en trabajadores de salud de dos hospitales Peruanos. El

estudio realizado fue cuantitativo, observacional y correlacional. Su población constó de 620 profesionales de la salud. De igual manera utilizó el inventario (MBI) y para la satisfacción laboral la escala de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) como instrumentos de medición. Los resultados presentados en la investigación indican que la tasa de prevalencia en burnout alto fue de un 33,3%. No obstante, se pudo ver que existe una relación significativa ($AGFI= 0,946$) y negativa (coeficiente estructural= 0,262%) entre el burnout y la satisfacción laboral en los profesionales. Se concluye que existe una relación que es significativa y a su vez negativa entre el burnout y la satisfacción en el trabajo.

A nivel local, Leon Reyna et al. (2021) en su estudio tuvieron como objetivo correlacionar el estilo de vida y el estrés laboral en las enfermeras, en tiempos de pandemia. El presente estudio fue descriptivo correlacional. La muestra estudiada consta de 66 trabajadores del área de enfermería. Mientras tanto se aplicaron los instrumentos de evaluación del perfil de estilos de vida (PEPS-I) y el de estrés laboral de Maslach. En definitiva, hay una relación inversa y significativa entre el estilo de vida y el estrés laboral.

En otro contexto, Ingunza Lastra y Carrasco Muñoz (2019) tuvieron como objetivo principal determinar la validez, confiabilidad y baremos en porcentajes porcentuales del cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) en trabajadores de una empresa minera en la libertad. El método utilizado es de tipo psicométrico descriptivo y muestreo probabilístico. Su muestra está constituida por 343 trabajadores mineros. Se utilizó el cuestionario de (SWING), la historia psicológica ocupacional y una ficha sociodemográfica. Por lo consiguiente se encontró que en la pregunta 18, la subescala de interacción negativa trabajo-familia representa mayor valor ($M= 1,94$), por otro lado, la subescala de interacción positiva representa un nivel más bajo, siendo la pregunta 6 la que contiene menor puntuación.

Finalmente, Minaya (2018) en su investigación tuvo por objetivo planteado determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de interacción Trabajo-Familia en una asociación de comerciantes de San Juan de Miraflores. Se realizó una investigación cuantitativa, transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 191 comerciantes. En los resultados obtenidos se

encontró que el nivel prevalente del Síndrome Burnout es alto en el (22.5%), en el nivel promedio es (19.5) y nivel bajo en el (27.5%); así mismo para la interacción positiva trabajo-familia se identifica al (36.5%) en el nivel alto y al (44%) en el nivel bajo, en la interacción positiva familia-trabajo. Del mismo modo en la correlación del síndrome de burnout y las dimensiones de interacción trabajo- familia se observó que solo existe relaciones altamente significativas ($p < 0.001$) entre el Nivel del Burnout y la interacción positiva familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia, no encontrándose relaciones significativas con las dimensiones restantes. Por lo tanto, se concluyó que, existe una relación significativa entre el burnout y las dimensiones de la variable interacción trabajo- familia.

Por lo expuesto podemos evidenciar que las variables conflicto trabajo-familia han venido siendo ampliamente estudiadas de manera exhaustiva a nivel internacional en contextos médicos y también industriales, aunque en menor escala. Sin embargo, son escasos los estudios que han trabajado con ambas variables y que se han encargado de correlacionarlas, del mismo modo son pocas las investigaciones a nivel nacional del conflicto trabajo-familia y a diferencia de los antecedentes mencionados nuestro estudio será aplicado dentro del contexto de una empresa agroindustrial.

El trabajo según Nobre et al. (2019). se considera como el fundamento del orden social y determina el lugar de los individuos en la sociedad, así como el primer medio de subsistencia y parte central de la vida humana. Por otro lado, de forma universal la familia se conceptualiza como la unidad básica de la sociedad (Benítez Pérez, 2017) y el espacio que permite integralmente, a cada persona, la convivencia, el crecimiento y el compartir con otras personas, los valores, principios, creencias, tradiciones, comportamientos, conocimientos, experiencias y afectos que resultan primordiales para su desarrollo social (Gómez y Guardiola, 2014).

El conflicto entre roles ha sido definido como la presencia en simultaneo de dos o más presiones, de esta manera el cumplimiento de una de ellas produce mayor dificultad en el cumplimiento de la otra (Kahn et al., 1964). En esa línea el conflicto trabajo-familia fue definida por Greenhaus y Beutell (1985) como una modalidad de conflicto entre roles, en donde las presiones producidas por el trabajo

y las presiones de la familia son mutuamente incompatibles en algunos aspectos, debido a que el tiempo dedicado a un rol se le resta al otro identificándose como una causal del estrés y el burnout (Allen et al., 2000). Por otro lado, en las últimas décadas el conflicto trabajo-familia se define como un riesgo psicosocial, debido al desequilibrio funcional que existe entre dos facetas determinantes en la vida del trabajador, atentando con la administración del tiempo personal y en forma más íntima en el propio equilibrio personal del individuo (López Núñez, 2020).

A partir de las definiciones citadas, podemos afirmar que el conflicto trabajo-familia es una fricción entre dos facetas fundamentales de la vida de una persona y afecta tanto al individuo como a las organizaciones, debido a que si un trabajador presente este tipo de conflicto consecuentemente afecta el desempeño, la motivación, la satisfacción y el compromiso hacia el trabajo, siendo estos trabajadores que muestran mayores deseos de cambiar de trabajo (Anderson et al., 2002). Del mismo modo atenta contra la salud mental de los colaboradores (Collins, 1999), así como la de sus familiares y compañeros de trabajo.

Pese a ello, en la actualidad se acepta que la interacción trabajo-familia es compleja, pudiendo ser positiva o negativa (Velásquez y Tovar, 2017).y por ello, partiendo del modelo de conflicto se plantearon cuatro realidades: Para empezar la Interacción negativa trabajo-familia o interferencia trabajo-familia en la que se reflejan las reacciones negativas generadas en el trabajo que dificultan el funcionamiento en el ámbito familiar ; en segundo lugar la Interacción negativa familia-trabajo o interferencia familia-trabajo en las que se aprecia como las reacciones negativas que se producen en el hogar dificultan el funcionamiento en el ámbito laboral, posteriormente la Interacción positiva trabajo-familia o facilitación trabajo-familia que identifica las reacciones positivas en el trabajo que facilitan el funcionamiento en el rol familiar. y por último la Interacción positiva familia-trabajo o facilitación familia-trabajo donde apreciamos las reacciones positivas generadas en la familia que facilitan el funcionamiento en el ámbito laboral (Geurts et al, 2005).

Por otro lado, en Estados Unidos a mediados de la década de los setenta el psicoanalista Freudenberger (1974) explicó por primera vez el concepto burnout como un conjunto de síntomas inespecíficos que se presentan dentro del ambiente

laboral y que viene a ser el producto de una exigencia profesional excesiva. Del mismo modo el burnout según Olivares Faúndez (2017) es un término anglosajón que traducido al español significa estar o sentirse quemado, exhausto y perder la ilusión al trabajar. Sin embargo, esta patología se conoció mundialmente por Maslach y Jackson (1982) quienes afirmaron desde una perspectiva psicosocial que el burnout es un síndrome tridimensional caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y dificultad para la realización personal en aquellos trabajadores que en sus responsabilidades involucran personas, ya sean clientes o compañeros de trabajo, del mismo nivel jerárquico o diferente.

Del mismo modo Burke (1987) conceptualiza el burnout como el proceso de adaptación del estrés laboral, caracterizado por la falta de orientación profesional, agotamiento, sentimientos de culpa por fracaso profesional, cinismo o distanciamiento emocional y aislamiento (Voitenko, 2020). En ese sentido Fumis et al. (2017) definen el burnout como el resultado de una constante exposición de un trabajador a situaciones de estrés crónico y en donde las medidas para afrontar dichas situaciones no son eficaces, acarreando la sensación descrita como “estar quemado” (Maslach y Leiter, 2016).

A partir de esta realidad podemos afirmar que el burnout es una patología laboral que denota la sobreexposición de un individuo a situaciones de un nivel de exigencia excesiva que involucra el interactuar constantemente con personas y tomar decisiones importantes dentro de una organización, afectando significativamente la salud mental del individuo presentando como principales síntomas el estrés crónico laboral y sentimientos de nula realización personal (Salgado Roa y Leria Dulció, 2018).

Maslach et al. (1996) consideran que el síndrome de burnout dentro del contexto laboral consta de tres dimensiones: La primera es el agotamiento emocional donde se refleja la pérdida continua de energía, la persona siente cansancio, fatiga y a nivel afectivo no pueden dar más de sí mismos (Sharma y Cooper, 2016) manifestándose de manera física o psíquicamente e incluso como una combinación de ambos (Bakhamis et al., 2019). En segundo lugar, el cinismo comprendido con sentimientos de indiferencia, actitudes frías y distanciamiento hacia el trabajo en general y su valor (García et al., 2020), definida también como

una respuesta negativa o excesivamente apática a muchos aspectos laborales (Padilla et al., 2017). Finalmente, la eficacia profesional referidas a sentimientos de incompetencia y ausencia de logros (Padilla et al., 2017). y desempeño productivo en el trabajo realizado (Leiter, 1988).

El presente estudio tiene como población de estudio supervisores de cuadrilla, que entre las diferentes funciones con las que cuentan, una de las principales es liderar equipos de trabajo y supervisar su desempeño para alcanzar objetivos diarios de productividad y calidad. Por ello consideramos relevante estudiar a los individuos que poseen este puesto de trabajo, ya que conlleva responsabilidades importantes dentro de la organización, como explico Allen et al. (2000) las presiones que uno recibe en su trabajo es uno de los puntos importantes para afrontar el posible conflicto trabajo-familia y aquellos con puestos de responsabilidad importante que involucren personas (Maslach y Jackson,1982) tienden a agotarse emocionalmente y si no lo afrontan correctamente son objeto de padecer burnout.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: El presente estudio es de tipo aplicada ya que se propone aplicar los conocimientos adquiridos, al mismo tiempo que se adquieren nuevos luego de sistematizar e implementar la practica basada en la investigación (Cordero, 2009). De esta manera el estudio tiene como fin determinar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout, brindando de este modo conceptos teóricos adicionales sobre estos dos riesgos psicosociales (Lozada, 2014).

De igual manera el presente estudio tiene un enfoque cuantitativo (Hernández-Sampieri y Torres, 2018) ya que se pretende usar la recolección de datos con la finalidad de probar la hipótesis en función a medición numérica y el análisis estadístico que se realice para de este modo probar teorías

Diseño de investigación:

Diseño no experimental: La investigación tiene diseño no experimental–Transversal, debido a que en el estudio solo se evaluaran las variables sin manipular, alterar o controlar alguna y será aplicado en un solo periodo de tiempo (Hernández-Sampieri y Torres, 2018). En esa misma línea el trabajo es de tipo correlacional ya que se tiene como fin conocer la relación entre las variables conflicto trabajo-familia y síndrome de burnout, la teoría explica que este tipo de estudios busca medir el grado de asociación o vinculo de dos variables en una muestra (Hernández-Sampieri y Torres, 2018).

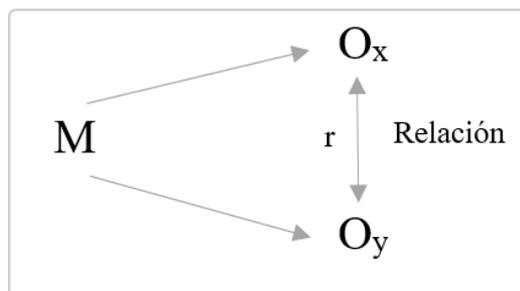


Figura 1: Esquema de diseño correlacional

Donde:

- M: Muestra de supervisores de cuadrilla
- O_x :Primera variable
- O_y :Segunda variable
- r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización de la variable conflicto trabajo-familia

- **Definición conceptual:** Modalidad de conflicto entre roles, en el que las presiones producidas por el trabajo y las presiones de la familia son mutuamente incompatibles en algunos aspectos, debido a que el tiempo dedicado a un rol se le resta al otro (Greenhaus y Beutell, 1985).
- **Definición operacional:** Será medida por medio de la aplicación y evaluación de los resultados del cuestionario de interacción Trabajo-Familia SWING (Geurts et al., 2005)
- **Dimensiones:** Interacción negativa trabajo-familia, interacción negativa familia-trabajo, interacción positiva trabajo-familia e Interacción positiva familia-trabajo
- **Escala de medición:** Ordinal

Operacionalización de la variable síndrome de burnout

- **Definición conceptual:** Reacción a un estado prologado de estrés laboral, sumado a actitudes y sentimientos negativos, los cuales producen alteraciones psicofisiológicas en el individuo, así como efectos negativos en las organizaciones (Maslach y Leiter, 2016).
- **Definición operacional:** Se medirá a través de la ejecución y revisión de los datos obtenidos del cuestionario MBI-General Survey versión española (Maslach et al., 1996).

- **Dimensiones:** Desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional
- **Escala de medición:** Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Comprende los 62 supervisores de cuadrilla de la empresa agroindustrial

Criterios de inclusión:

- Supervisores de cuadrilla que pertenecen a una empresa agroindustrial.
- Supervisores de cuadrilla de la campaña 2021.
- Supervisores de cuadrilla con equipo de trabajo asignado.

Criterios de exclusión:

- Supervisores de cuadrilla que no pertenecen a la empresa agroindustrial.
- Supervisores de cuadrilla que han sido suspendidos.
- Supervisores de cuadrilla que se encuentran inactivos.
- Supervisores de cuadrilla que no deseen participar.

Muestra: En principio se comprometieron los 63 supervisores para ser parte del estudio, sin embargo, por factores externos finalmente solo llegaron a resolver los cuestionarios de manera voluntaria 53 supervisores de cuadrilla.

Muestreo: La técnica que se utilizará será el muestreo no probabilístico por juicio intencional, ya que se seleccionaran los supervisores de manera intencional según el criterio de los investigadores (Gallardo Echenique y Calderon Sedano, 2017).

Unidad de análisis: Cada supervisor de cuadrilla de la empresa agroindustrial

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Cordero (2009) las investigaciones de tipo aplicada enfocadas en diagnósticos deben aplicar cuestionarios, ya que de esta forma se establece el problema o necesidad que afectan una realidad social o determinado sector. En tal sentido la técnica que se utilizará es la encuesta escrita y el instrumento que se aplicará para la recolección de datos será el cuestionario que consta de un listado de interrogantes o ítems establecidos que se entregarán a la muestra de estudio y deberán responder por escrito y de forma anónima (Arias, 2016).

Confiabilidad: El cuestionario de interacción Trabajo-Familia SWING versión española (Véase anexo 2) creado originalmente por Greenhaus y Beutell (1985), fue estudiado por Minaya (2018) al analizar estadísticamente sus propiedades psicométricas, hallando un 0,79 en alfa de Cronbach obteniendo un valor aceptable para su aplicación (Véase anexo 5). Asimismo, el cuestionario de MBI-General Survey versión española (Véase anexo 3) diseñada por Maslach et al. (1996), fue estudiado por Bedoya y Agudelo (2016) en donde analizaron la confiabilidad, obteniendo un alfa de Cronbach de 0.71 considerándose un valor dentro del rango aceptado para su uso (Véase anexo 4).

Validez: El cuestionario de interacción Trabajo-Familia SWING versión española (Véase anexo 2) fue validado en la investigación hecha por Minaya (2018), asimismo el cuestionario de MBI-General Survey versión española (Véase anexo 3) se validó en la investigación realizada por Bedoya y Agudelo (2016).

3.5. Procedimientos

Debido al contexto de pandemia en la que estamos inmersos y con el fin de contribuir a la seguridad sanitaria de los supervisores, así como la de los investigadores, se aplicará los instrumentos de medición de la siguiente manera: En primera instancia se adaptaran ambos cuestionarios a un modelo virtual para que esté al alcance de todos, es por ello que se generará un formulario de Google que contenga los ítem requeridos y será compartido

por medio del grupo de WhatsApp corporativo que conforman los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial. Luego de ello se analizará la información con el programa IBM SPSS v26.

3.6. Método de análisis de datos

Al obtener los datos de los cuestionarios respondidos, se analizarán y procesarán en una base de datos, haciendo uso del programa IBM SPSS v26 para evaluar la correlación entre variables.

El análisis de los datos se realizará por medio de la estadística descriptiva, ya que este tipo de estadística se encarga de describir los resultados o puntuaciones obtenidas de cada una de las variables de estudio, como por ejemplo las tendencias centrales y la distribución que tiene la muestra (Hernández-Sampieri y Torres, 2018).

Por otro lado, a nivel de estadística inferencial se considerará aplicar el coeficiente de correlación de Spearman, ya que de esta forma mediremos la que existe entre las dos variables de investigación y probaremos la hipótesis (Hernández-Sampieri y Torres, 2018).

3.7. Aspectos éticos

Para la ejecución del presente estudio se tomará en cuenta los siguientes aspectos de ética:

Para recopilar la información y analizar los resultados se solicitará una autorización formal a la Gerencia del área de Cosecha, área responsable de los supervisores de cuadrilla, de la empresa agroindustrial que solicitó por confidencialidad no difundir su razón social (véase anexo 7).

En lo que respecta al consentimiento informado se dará a conocer a los supervisores los objetivos de estudio, los fines académicos y el anonimato de los datos personales de los involucrados.

Los derechos de autor se respetarán, citando debidamente los autores intelectuales de cada cita o instrumento de evaluación mediante la normativa APA.

IV. RESULTADOS

Los resultados para la presente investigación fueron:

Objetivo específico 1: Medir el nivel de conflicto trabajo-familia en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial Chao, 2021.

Tabla 1

Nivel de conflicto trabajo-familia en los supervisores de cuadrilla

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Conflicto trabajo-familia	Alto	0	0.0%
	Medio	47	88.7%
	Bajo	6	11.3%
	Total	53	100.0%

Nota: La tabla muestra los niveles de conflicto trabajo-familia identificados en los supervisores de cuadrilla

En la Tabla 1, en la variable conflicto trabajo se observó una percepción del 88.7% dónde se concibe un nivel medio, lo que demuestra que los supervisores de cuadrilla se sienten irritables en casa porque su trabajo es agotador, asimismo, su horario de trabajo hace que resulte complicado atender sus obligaciones familiares. Por otro lado, un 11,3% de supervisores presentó un nivel bajo de conflicto trabajo-familia lo que indica que los supervisores organizan bien sus tiempos tanto para el trabajo como para su hogar. Además, se sienten con más confianza en su trabajo porque su vida en casa está bien organizada.

Objetivo específico 2: Evaluar el grado de síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021.

Tabla 2

Nivel del síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla

Variable	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de burnout	Alto	1	1.9%
	Medio	36	67.9%
	Bajo	16	30.2%
Total		53	100.0%

Nota: La tabla muestra el nivel de burnout identificado en los supervisores de cuadrilla

Para la tabla 2, se encontró que el 1.9% de los supervisores de cuadrilla tienen un nivel alto del síndrome de burnout, lo que significa que se sienten quemados, emocionalmente agotados y dudan sobre el valor que realizan en su trabajo; mientras tanto un 67.9% presentó un nivel medio de síndrome burnout; por lo que la mayoría de trabajadores solo quieren hacer lo suyo y que nadie los moleste; perdiendo al final el entusiasmo por su labor, y por último el 30.2% del total de supervisores de cuadrilla estudiados percibió un nivel bajo del síndrome burnout, presentando sentimientos de autorrealización altos en el trabajo y aportando positivamente en las actividades de su centro de trabajo.

Objetivo específico 3: Relacionar las dimensiones del conflicto trabajo-familia con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021.

Tabla 3.

Correlación entre dimensiones conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout

		Síndrome de burnout
Interacción negativa trabajo-familia	Correlación de Pearson	,288*
	Sig. (bilateral)	,037
	N	53
Interacción negativa familia-trabajo	Correlación de Pearson	,123
	Sig. (bilateral)	,379
	N	53
Interacción positiva trabajo-familia	Correlación de Pearson	,331*
	Sig. (bilateral)	,016
	N	53
Interacción positiva familia-trabajo	Correlación de Pearson	,300**
	Sig. (bilateral)	,003
	N	53

Nota: * La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

De acuerdo a los resultados que se encontraron en la tabla 3, se indentificó para la primera correlación un valor estadístico de r de Pearson de 0.2882, además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en la investigación realizada hay una correlación positiva baja entre la dimensión interacción negativa trabajo-familia y la variable de síndrome de burnout, porque el valor de sig (bilateral) es de 0.037, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

Del mismo modo, se indentificó para la segunda correlación se encontró que un valor estadístico de r de Pearson de 0.123, es decir, existe una correlación positiva muy débil. Sin embargo, el valor de la significación bilateral es de 0.379, que es superior al 0.05 requerido para validar la correlación entre ambas variables de análisis. En conclusión, no existe relación entre la dimensión interacción negativa familia-trabajo y la variable de síndrome de burnout.

De igual manera, se indentificó para la tercera correlación se halló que el valor estadístico de r de Pearson fue de 0.331, además esta correlación es significativa. Por lo que se puede afirmar con un 95% de confianza, que en la investigación realizada hay una correlación positiva baja entre la dimensión interacción positiva trabajo-familia y la variable de síndrome de burnout, porque el valor de sig (bilateral) es de 0.016, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

Finalmente, se encontró se indentificó en la cuarta correlación que el valor estadístico de r de Pearson fue de 0.400, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que hay una correlación positiva baja entre la dimensión interacción positiva familia-trabajo y la variable de síndrome de burnout, porque el valor de sig (bilateral) es de 0.003, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021.

Tabla 4

Correlación entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout

		Síndrome de burnout
Conflicto trabajo-familia	Correlación de Pearson	,586**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	53

Nota: ** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

Para la tabla 4, se encontró que un valor estadístico de r de Pearson de 0.586, además esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que hay una correlación positiva media entre la variable conflicto Trabajo-Familia y el síndrome de Burnout, porque el valor de sig (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. En tal sentido, se afirma que a medida que se desarrolle el conflicto en el trabajo y familia, también aumentan los niveles de síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla.

Con relación a la contratación de la hipótesis, en primera instancia la hipótesis de investigación fue: El conflicto trabajo-familia se relaciona directamente con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021; y por lo anteriormente expuesto, se confirma la hipótesis de investigación al hallar una relación directa entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, Chao 2021.

V. DISCUSIÓN

Con relación al primer objetivo específico de la investigación: Medir el nivel de conflicto trabajo-familia en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, se encontró que en los supervisores el 88.7% presenta un nivel de conflicto trabajo-familia medio, solo un 11.3% del total presenta un nivel de conflicto trabajo-familia bajo, y no se presentaron niveles altos de conflicto, estos resultados se asemejan a los obtenidos por Arias y Ceballos (2016) en su disertación *“Síndrome de burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa”*, donde muestran un nivel medio de integración familiar, dentro del marco de conflicto familia-trabajo, del 30%, 45% de niveles bajo de conflicto y un 25% de nivel alto. En la misma línea Ingunza Lastra y Carrasco Muñoz (2019) obtuvieron en los resultados de su estudio *“Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú”* niveles medios bajas en general en la interacción positiva trabajo-familia, siendo la búsqueda del equilibrio en el tiempo para cubrir ambos roles el de puntaje más bajo. De este modo se reafirma la tendencia de que existe en las organizaciones de trabajar en la administración y control de estas dos facetas importantes de la vida del trabajador (López Núñez, 2020).

Del mismo modo, el segundo objetivo específico del presente estudio fue evaluar el grado de síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial, encontrando que el 67.9% presenta un nivel de burnout medio, el 30.2% muestra un nivel bajo de burnout y solo un 1.9% del total presenta un nivel alto de este síndrome. Por lo que se puede afirmar que el nivel de estrés crónico en los supervisores es moderado; los resultados que se obtuvieron guardan similitud con la investigación aplicada por Arias et al. (2017) en la investigación titulada *“Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa”* en la que se obtuvo que el 8.7% de la muestra estudiada obtuvo niveles leves de síndrome de burnout, 86.96% un nivel moderado y 2.17% niveles severos de esta patología, en ese sentido.

En otro contexto, Minaya (2019) en su trabajo *“Síndrome de Burnout e interacción trabajo-familia en una asociación de comerciantes de San Juan de Miraflores.”* Obtuvo un nivel promedio alto del síndrome de burnout fue de 27.5%, mientras un nivel bajo del 30.5%, por lo cual se aprecia la necesidad de disminuir los niveles medios de burnout que en promedio son los que predominan en las organizaciones y las que se convierten en punto de partida para convertirse en niveles altos que afectan la productividad del trabajador, generando sentimientos de fracaso profesional e indiferencia hacia su trabajo y el valor que este tiene para la empresa, tal y como lo sustentó Freudenberger (1974) al reconocer el burnout como una sensación de fracaso y una existencia agotada que resulta una sobrecarga en exigencias de energía y recursos personales del trabajador.

Con respecto al tercer objetivo específico de la investigación, donde se buscó determinar la relación de las dimensiones del conflicto trabajo-familia con el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla supervisores de una empresa agroindustrial, se hallaron los siguientes resultados: Para la primera correlación se halló un coeficiente de correlación r de Pearson de 0.2882, con una $P < 0.05$; en consecuencia, hay una relación positiva baja entre la dimensión interacción negativa trabajo-familia y la variable de síndrome de burnout, lo que evidencia una leve tendencia directa entre los conflictos que provienen del trabajo y repercuten en el ámbito familiar, también contribuyen al aumento de los niveles de burnout en los supervisores. Esto realza lo estudiado por López (2020) en *“Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia”* donde manifiesta que en las últimas décadas el conflicto trabajo-familia se define como un riesgo psicosocial, debido al desequilibrio funcional que existe entre dos facetas determinantes en la vida del trabajador, atentando con la administración del tiempo personal y laboral. Es por ello que mientras mejor equilibrada se encuentre la vida personal y familiar de la persona, menor aparición de síntomas del burnout tendrá en su centro de trabajo.

En la misma línea, para la segunda correlación entre la dimensión de interacción negativa familia-trabajo y el síndrome de burnout en los

supervisores de cuadrilla, se encontró un coeficiente de correlación r de Pearson = 0.123 y un nivel de significancia es de 0.379, superior al 0.05 requerido, por lo que se afirma que la correlación positivas es muy débil y carece de significancia, esto principalmente a que en su mayoría los supervisores no contemplan una influencia negativa de parte de su familia hacia su trabajo, en otras palabras la relación directa entre el agotamiento emocional de un supervisor y la repercusión negativa de los desafíos familiares en su desempeño laboral es baja. Dichos resultados refuerzan lo explicado por Minaya (2018) en su trabajo "*Síndrome de Burnout e interacción trabajo-familia en una asociación de comerciantes de San Juan de Miraflores*", en donde menciona que solo existen relaciones altamente significativas entre el nivel del burnout y la interacción positiva familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia, no encontrándose relaciones significativas con las dimensiones restantes.

Para la tercera correlación entre la dimensión interacción positiva trabajo-familia y la variable de síndrome de Burnout se halló un coeficiente r de Pearson es de 0.331, con una $p < 0.05$ por lo tanto existe una correlación positiva baja y a la vez significativa, esto refiere que el grado de relación entre la dimensión y la variable mencionada es muy moderada. Dicha afirmación está a favor de los resultados presentados por Martínez (2018) en su estudio titulado "*La interacción trabajo familia y el burnout en los empleados de la Unidad de Negocios de Hidroagoyán*" donde se mostró que la interacción positiva trabajo-familia e interacción positiva familia-trabajo influye débilmente en el burnout de los empleados de la Unidad de Negocios de Hidroagoyán. Es por ello que se afirma que se reafirma la importancia de buscar un balance en las relaciones entre la familia y el trabajo para poder aportar de manera productiva en el centro de trabajo (López Núñez, 2020).

El valor estadístico de r de Pearson es de 0.400, con una ($p = 0.01$) por lo tanto, es muy significativa y hay una correlación positiva moderada entre la dimensión interacción positiva familia-trabajo y la variable de síndrome de burnout. Esto refiere que la dimensión presenta situaciones que conllevan a que impacte el síndrome de burnout. Dichos resultados se

validan igualmente con de Minaya (2018) en su investigación científica “*Síndrome de burnout e interacción trabajo- familia en una asociación de comerciantes en San Juan de Miraflores*” donde observó que solo existe relaciones altamente significativas con una ($p < 0.001$) entre el burnout y la interacción positiva familia-trabajo e interacción positiva trabajo-familia. Del mismo modo se refuerza con afirmación hecha por Geurts et al, (2005) donde la Interacción positiva familia-trabajo o facilitación familia-trabajo son aquellas reacciones positivas generadas en la familia que facilitan el funcionamiento en el ámbito laboral, la cual provocan una la disminución del síndrome de burnout.

Finalmente, en referencia al objetivo general del estudio, que fue determinar la relación que existe entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout en los supervisores de cuadrilla de una empresa agroindustrial. En los resultados se mostraron el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0.586$, los resultados muestran que existe una relación positiva media entre la variable conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout, con una $p = 0.01$ por lo que se muestra estadísticamente significativo, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación. De igual manera existe una relación directa entre el conflicto trabajo-familia y el síndrome de burnout; es decir, mientras más conflicto laboral, más aumento del burnout; en un supervisor de cuadrilla, Chao 2021; Los resultados están relacionados con el estudio realizado por Bagherzadeh et al. (2016) en su investigación “*Relación del conflicto trabajo-familia con el burnout y la satisfacción conyugal: ¿relaciones transversales o de atribución de origen?*” donde se mostró que hubo una asociación negativa significativa del conflicto trabajo/ familia y el agotamiento emocional ($P < 0,01$). La interacción trabajo / familia tuvo un nivel significativo con la despersonalización. Es decir, cuanto menos compatibilidad se de en el trabajo y la familia mayor será el aumento de estrés, debido a que al dedicarle mayor tiempo a una de las variables esta afecta a la otra y viceversa provocándole así el síndrome de burnout; también están relacionados con lo dicho por los autores Frone et al. (1997) que mencionaron que aquellas personas que se encuentran demasiado comprometidas con su trabajo terminan por sentir fatiga y empiezan a evadir

sus responsabilidades lo que conlleva a sufrir de estrés crónico conllevándole a padecer de burnout afectando así su vida laboral y familiar.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Se identificó en la variable conflicto trabajo- familia que un 88.7% de los supervisores de cuadrilla percibe un nivel de conflicto medio, debido al agotamiento e irritamiento que sienten al desempeñar su cargo en su trabajo, lo que complica cumplir con sus responsabilidades familiares. Mientras que un 11.3% de los supervisores de cuadrilla encuestados presentó un nivel de conflicto trabajo-familia bajo, lo que indica que los supervisores sienten confianza en su trabajo y cuentan con una buena organización para cumplir con ambas facetas de su vida. No se presentaron niveles altos de conflicto trabajo-familia
- 6.2. Se evaluó que la variable síndrome de burnout está representada por un 67.9% en el nivel medio, debido a que los supervisores de cuadrilla muestran actitudes de indiferencia hacia su trabajo, sin preocuparse por su entorno y perdiendo el entusiasmo por su labor. Por otro lado, el 30.2% de los supervisores encuestados presenta un nivel bajo de burnout, lo que significa que presentan sentimientos altos de autorrealización y se consideran parte importante de su equipo de trabajo. Por último, solo el 1.9% de los supervisores encuestados presenta un nivel alto de síndrome de Burnout, lo que manifiesta un estado emocional agotador y estos trabajadores dudan sobre el verdadero valor de su trabajo.
- 6.3. Se determinó que existe un grado de correlación positiva baja entre la dimensión interacción negativa trabajo-familia y la variable síndrome de burnout, por otro lado no se encontró relación entre la interacción negativa familia-trabajo y el síndrome y con respecto a las dos últimas dimensiones de interacción positiva trabajo-familia e interacción familia-trabajo se encontró un grado de correlación positiva baja, por lo que, se puede decir que los trabajadores de cuadrilla cumplen debidamente con sus responsabilidades laborales y sienten una autoconfianza porque sus vidas en casa son organizadas la cual permite que se desarrollen de manera adecuada en ambos roles, generando de esta manera una disminución del síndrome de burnout.

6.4. Se concluyó que, existe una correlación positiva media y a la vez muy significativa ($p = 0.01$) con un valor estadístico de r de Pearson de 0.586, entre la variable conflicto trabajo-familia y el síndrome de Burnout, esto significa que a medida que el nivel de conflicto entre estos roles aumente, se genera un efecto negativo en el desempeño de los supervisores de cuadrilla, lo que provoca un aumento en los niveles de estrés, desencadenando posteriormente el padecimiento del síndrome del burnout.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Se recomienda al jefe de Recursos Humanos analizar los factores que generan los conflictos trabajo-familia de los puestos jerárquicos, como por ejemplo las jefaturas de cada área, del mismo modo se recomienda a los directivos hacer una medición continua y dar seguimiento al comportamiento de sus colaboradores, para de esta forma encontrar nuevas oportunidades de mejora.
- 7.2. Se recomienda al jefe del área de selección y desarrollo que diseñe e implemente un programa de liderazgo que se enfoque en empoderar y motivar a los supervisores de cuadrilla previa a la asignación de un grupo de cosecha, esto con el fin de reforzar su preparación, reducir los niveles de burnout y aumentar la productividad de estos.
- 7.3. Se recomienda al jefe de Recursos Humanos Promover talleres y programas de prevención e intervención con el fin de examinar el comportamiento de los supervisores de cuadrilla y detectar posibles conflictos en el trabajo provocado por problemas familiares y de esta manera contribuir con el desarrollo profesional de sus trabajadores evitando también posibles aumentos de casos del síndrome de burnout.
- 7.4. Para futuros estudios de investigación, se recomienda correlacionar la variable conflicto trabajo-familia con otras variables que afecten el rendimiento de un trabajador como, por ejemplo: inteligencia emocional, desarrollo personal, condiciones de trabajo, capacidad de resiliencia, etc. Aquello enriquecerá el conocimiento de esta variable, ya que la data referente a esta variable en la actualidad es limitada.

REFERENCIAS

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of occupational health psychology, 5*(2), 278.
- Anderson, S. E., Coffey, B. S., & Byerly, R. T. (2002). Formal organizational initiatives and informal workplace practices: Links to work-family conflict and job-related outcomes. *Journal of management, 28*(6), 787-810.
- Arias W & Ceballos K. (2016). Síndrome de burnout, satisfacción laboral e integración familiar en trabajadores de una tienda por departamento de Arequipa.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de Investigación (Introducción a la Metodología Científica) 6 ta Edición*. Editorial Episteme. Caracas–Venezuela.
- Arias, W., Sánchez, M., & Ceballos, K. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana, 2*(1), 118-139.
- Bagherzadeh, R., Taghizadeh, Z., Mohammadi, E., Kazemnejad, A., Pourreza, A. y Ebadi, A. (2016). Relación del conflicto trabajo-familia con el burnout y la satisfacción conyugal: ¿relaciones transversales o de atribución de origen? *Perspectivas de promoción de la salud, 6* (1), 31.
- Bakhamis, L., Paul III, D. P., Smith, H., & Coustasse, A. (2019). Still an epidemic: The burnout syndrome in hospital registered nurses. *The health care manager, 38*(1), 3-10.
- Bedoya, L. M. G., & Agudelo, N. O. (2016). Propiedades psicométricas de confiabilidad y validez del Maslach Burnout Inventory–General Survey. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 33*(2), 128-142.
- Benítez Pérez, M. E. (2017). La familia: Desde lo tradicional a lo discutible. *Revista Novedades en Población, 13*(26), 58-68.
- Burke, R. J. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group & Organization Studies, 12*(2), 174-188.

- Collins, V. A. (1999). A meta-analysis of burnout and occupational stress [Unpublished doctoral dissertation]. TX: University of North Texas.
- Cordero, Z. R. V. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista educación*, 33(1), 155-165.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1997). Relation of work–family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 70(4), 325-335.
- Fuentes, A. (1 de diciembre de 2020). Paro agrario en Ica: AGAP pide a Sunafil aumentar la fiscalización de empresas informales. *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/ica/paro-agrario-en-ica-agap-pide-a-sunafil-aumentar-la-fiscalizacion-de-empresas-informales-noticia/>
- Fumis, R. R. L., Amarante, G. A. J., de Fátima Nascimento, A., & Junior, J. M. V. (2017). Moral distress and its contribution to the development of burnout syndrome among critical care providers. *Annals of intensive care*, 7(1), 1-8.
- Gallardo Echenique, E. E., & Calderon Sedano, C. A. (2017). Metodología de Investigación: manuales autoformativos interactivo.
- García, A. J., Soto, C. M., Arata, M. F., Jiménez, C. A. F., Caraballo, M., & Cristiá, C. C. (2020). Validación transcultural y funcionamiento diferencial del MBI-GS en docentes de tres países latinoamericanos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 38(1), 135-156.
- Geurts, S. A., Taris, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Van Hooff, M. L., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, *the SWING*. *Work & Stress*, 19(4), 319-339.
- Gómez, E. O., & Guardiola, V. J. V. (2014). Hacia un concepto interdisciplinario de la familia en la globalización. *Justicia juris*, 10(1), 11-20.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.

- Hernández-Sampieri, R., & Torres, C. P. M. (2018). Research methodology (Vol. 4). Mexico^ eD. F DF: McGraw-Hill Interamericana.
- Ingunza Lastra, N. B., & Carrasco Muñoz, M. A. (2019). Validez y confiabilidad del cuestionario de interacción trabajo-familia (swing) en trabajadores de una empresa minera de la libertad, Perú. *Revista Boletín Redipe*, 8(8), 144–152. <https://doi.org/10.36260/rbr.v8i8.807>
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Kocalevent, R., Pinnschmidt, H., Selch, S., Nehls, S., Meyer, J., Boczor, S., ... & van den Bussche, H. (2020). Burnout is associated with work-family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *BMC medical education*, 20, 1-8.
- Leiter, M. P. (1988). Burnout as a function of communication patterns: A study of a multidisciplinary mental health team. *Group & organization studies*, 13(1), 111-128.
- Leon Reyna, P., Lora Loza, M., & Rodrigues Vega, J. (2021). Relación entre estilo de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19. *Revista Cubana De Enfermería*, 37(1).
- López Núñez, M. I. (2020). Riesgos psicosociales emergentes: el conflicto trabajo-familia. *Getafe; Universidad Carlos III de Madrid*, pp. 143-159
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Martínez Ubilluz, G. E. (2018). La interacción trabajo familia y el burnout en los empleados de la Unidad de Negocios de Hidroagoyán CELEC EP cantón Baños de Agua Santa, provincia de Tungurahua (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial). Maslach, C., & Jackson, S. E. (1982). Burnout in health professions: A social psychological analysis. *Social psychology of health and illness*, 227, 251.

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). MBI: Maslach burnout inventory. *Sunnyvale, CA: CPP, Incorporated.*
- Méndez, R. M. Y., Figueroa, R. P. N., Poma, T. P. L., Marquez, E. Z., Castro, L. P., Flores, I. P., & Gamboa, A. R. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte médico*, 19(4), 41-49.
- Minaya Castillo, N. M. (2018). Síndrome de Burnout e interacción trabajo-familia en una asociación de comerciantes de San Juan de Miraflores.
- Nobre, D. F. R., Rabiais, I. C. M., Ribeiro, P. C. P. S. V., & Seabra, P. R. C. (2019). Burnout assessment in nurses from a general emergency service. *Revista brasileira de enfermagem*, 72(6), 1457-1463.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63.
- Padilla, A. A. G., Bonivento, C. V. E., & Suarez, B. S. P. (2017). Burnout syndrome and self-efficacy beliefs in professors. *Propósitos y representaciones*, 5(2), 65-126.
- Perochena, M. y Armejo, M. (2016). Conciliación trabajo-familia (Tesis de Magíster en Gobierno de las Organizaciones). Universidad de Piura. Programa de Alta Dirección. Lima, Perú.
- Rojas, J. (5 de junio de 2017). ¿Cuáles son las causas de la ansiedad laboral y cómo combatirla? *GESTIÓN*. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/son-causas-ansiedad-laboral-combatirla-136572-noticia/?ref=gesr>
- Salgado Roa, J. A., & Leria Dulció, F. J. (2018). Burnout Syndrome and Perceived Quality of Professional Life related to Personality Styles in Primary School Teachers. *CES Psicología*, 11(1), 69-89.
- Sharma, R. R., & Cooper, C. L. (2016). *Executive burnout: Eastern and western concepts, models, and approaches for mitigation*. Emerald Group Publishing.

Velázquez, G. A. V., & Tovar, L. S. (2017). Interacción trabajo-familia y salud. Una aproximación desde los actores para la formación integral en la sociedad. *IJERI: International Journal of Educational Research and Innovation*, (7), 38-53.

Vesga Rodríguez, J. J. (2019). La interacción trabajo-familia en el contexto actual del mundo del trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(33), 121-135.

Voitenko, E. (2020). Emotional burnout as a result of professional stress in the work of managers. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 3, 5-12.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	ESCALA DE MEDICIÓN
Conflicto trabajo-familia	Forma de conflicto entre roles, en el que las presiones producidas por el trabajo y las presiones de la familia son mutuamente incompatibles en algunos aspectos, debido a que el tiempo dedicado a un rol se le resta al otro (Greenhaus y Beutell 1985).	Será medida por medio de la aplicación y evaluación de los resultados del cuestionario de interacción Trabajo-Familia SWING (Geurts et al., 2005)	Interacción negativa Trabajo-Familia	Ordinal
			Interacción negativa Familia-Trabajo	
			Interacción positiva Trabajo-Familia	
			Interacción positiva Familia-Trabajo	
Síndrome de burnout	Reacción a un estado prologado de estrés laboral, sumado a actitudes y sentimientos negativos, los cuales producen alteraciones psicofisiológicas en el individuo, así como efectos negativos en las organizaciones (Maslach y Leiter, 2016).	Se medirá a través de la ejecución y revisión de los datos obtenidos del cuestionario MBI-General Survey versión española (Maslach et al., 1996).	Desgaste emocional	Ordinal
			Cinismo	
			Eficacia profesional	

Anexo 2: Cuestionario de interacción Trabajo-Familia SWING

A continuación, encontrará una serie de situaciones acerca de cómo se relacionan los ámbitos laboral y personal. Por favor, indique con qué frecuencia ha experimentado cada una de las siguientes situaciones durante los últimos meses. Marque con una cruz la casilla que mejor describa su opinión según la siguiente escala de respuesta:

0	1	2	3
Nunca	A veces	A menudo	Siempre

N°	Ítems	0	1	2	3
1	Estás irritable en casa porque tu trabajo es muy agotador				
2	Te resulta complicado atender a tus obligaciones domésticas porque estás constantemente pensando en tu trabajo.				
3	Tienes que cancelar planes con tu pareja/familia/amigos debido a compromisos laborales.				
4	Tu horario de trabajo hace que resulte complicado para ti atender a tus obligaciones domésticas.				
5	No tiene energía suficiente para realizar actividades de ocio con tu pareja/familia/amigos debido a tu trabajo.				
6	Tienes que trabajar tanto que no tienes tiempo para tus hobbies.				
7	Tus obligaciones laborales hacen que te resulte complicado relajarte en casa.				
8	Tu trabajo te quita tiempo que te hubiera gustado pasar con tu pareja/familia/amigos.				
9	La situación en casa te hace estar tan irritable que descargas tu frustración en tus compañeros de trabajo.				
10	Te resulta difícil concentrarte en tu trabajo porque estas preocupado por asuntos domésticos.				
11	Los problemas con tu pareja/familia/amigos afectan a tu rendimiento laboral.				
12	Los problemas que tienes con tu pareja/familia/amigos hacen que no tengas ganas de trabajar.				
13	Después de un día o una semana de trabajo agradable, te sientes de mejor humor para realizar actividades con tu pareja/familia/amigos.				
14	Desempeñas mejor tus obligaciones domésticas gracias a habilidades que has aprendido en tu trabajo.				
15	Cumples debidamente con tus responsabilidades en casa porque en tu trabajo has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
16	El tener que organizar tu tiempo en el trabajo ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en casa.				
17	Eres capaz de interactuar mejor con tu pareja/familia/amigos gracias a las habilidades que has aprendido en el trabajo.				
18	Después de pasar un fin de semana divertido con tu pareja/familia/amigos, tu trabajo resulta más agradable.				
19	Te tomas las responsabilidades laborales muy seriamente porque en casa debes hacer lo mismo.				
20	Cumples debidamente con tus responsabilidades laborales porque en casa has adquirido la capacidad de comprometerte con las cosas.				
21	El tener que organizar tu tiempo en casa ha hecho que aprendas a organizar mejor tu tiempo en el trabajo.				
22	Tienes más autoconfianza en el trabajo porque tu vida en casa está bien organizada.				

Anexo 3: cuestionario MBI-General Survey versión española

Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos a cerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre

N°	ítems	0	1	2	3	4	5	6
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	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.							
14	Dudo sobre el valor de lo que realizo laboralmente.							
15	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

Anexo 4: Tablas de Confiabilidad del cuestionario MBI-General Survey

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	No. de elementos
,711	16

Fuente: Elaborado por Bedoya y Agudelo (2016).

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DE1	56,8512	83,861	,629	,657
EP2	53,7273	96,800	,201	,710
CI3	58,3636	92,483	,562	,678
DE4	57,4959	89,902	,391	,687
EP5	53,8926	103,513	-,021	,736
DE6	56,3471	85,562	,487	,673
EP7	53,4628	103,734	,013	,723
DE8	57,6694	86,756	,518	,671
CI9	58,1322	91,316	,497	,679
EP10	53,5455	99,683	,157	,712
CI11	58,3140	93,184	,415	,687
DE12	58,1818	90,883	,490	,679
CI13	57,7769	92,191	,317	,697
EP14	53,3636	108,433	-,176	,738
CI15	58,0744	92,953	,335	,694
EP16	53,4380	101,148	,099	,717

Fuente: Elaborado por Bedoya y Agudelo (2016).

Anexo 5: Tablas de Confiabilidad del cuestionario interacción Trabajo-Familia SWING

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Interacción negativa trabajo-familia	.856	8
Interacción negativa familia-trabajo	.724	4
Interacción positiva trabajo-familia	.580	5
Interacción positiva familia-trabajo	.694	5
Total	.785	22

Fuente: Elaborado por Minaya (2018).

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	<i>p</i>
1	31.00	55.111	.457	.770	0.00**
2	30.95	53.746	.483	.768	0.00**
3	30.76	53.289	.505	.766	0.00**
4	30.76	52.598	.529	.764	0.00**
5	30.82	54.239	.499	.767	0.00**
6	30.72	53.260	.513	.765	0.00**
7	30.87	52.968	.550	.763	0.00**
8	30.59	54.475	.398	.773	0.00**
9	31.24	54.626	.436	.771	0.00**
10	31.04	54.491	.449	.770	0.00**
11	31.07	55.187	.394	.774	0.00**
12	31.03	55.346	.390	.774	0.00**
13	30.06	59.393	.059	.795	0.00**
14	30.23	57.040	.257	.782	0.00**
15	30.04	56.209	.359	.776	0.00**
16	30.01	59.055	.109	.790	0.00**
17	30.05	57.877	.197	.785	0.00**
19	29.92	58.540	.165	.786	0.00**
20	29.94	59.086	.120	.789	0.00**
21	29.91	58.348	.171	.786	0.00**
22	30.04	60.315	.016	.794	0.00**

Fuente: Elaborado por Minaya (2018).

Anexo 6: Ficha técnica del cuestionario Maslach Burnout Inventory - General Survey

Autores	: Cristina Maslach, Susan Jackson y Michael Leiter
Año	1996
Procedencia	: Estados Unidos
Objetivo	: Medir la variable Burnout
Dimensiones	: D1 Desgaste emocional; D2 Cinismo; D3 Eficacia profesional.
Materiales	: Manual y protocolo de respuesta.
Administración	: Colectiva e individual.
Edades	: Adultos.
Duración	: 15 min

El cuestionario será aplicado por los siguientes autores:

- Leturia Escobedo, Kevin Jeanpool
- Otiniano Honorio, Sheila Jessica

Anexo 7: Ficha técnica del cuestionario interacción Trabajo-Familia SWING

Autores : Sabine Geurts, Toon Taris, Michiel Kompier, Josje Dijkers, Madelon Van Hooff y Ulla Kinumen

Año : 2005

Procedencia : Inglaterra

Objetivo : Medir la variable conflicto trabajo-familia

Dimensiones : D1 Interacción negativa Trabajo-Familia, D2 Interacción negativa Familia-Trabajo, D3 Interacción positiva Trabajo-Familia, D4 Interacción positiva Familia-Trabajo.

Materiales : Manual y protocolo de respuesta.

Administración : Colectiva e individual.

Edades : Adultos

Duración : 18 min

El cuestionario será aplicado por los siguientes autores:

- Leturia Escobedo, Kevin Jeanpool
- Otiniano Honorio, Sheila Jessica