



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Licenciatura en Psicología

**“Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales en Trabajadores
Municipales de Buenos Aires”**

Tutor: Marcelo Messersi

Alumna: Valeria Gonzalez (B00043649-P1)

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

Fecha de entrega: Abril, 2025

Índice

Agradecimientos.....	3
Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción.....	6
Metodología.....	16
Diseño.....	16
Participantes.....	16
Instrumentos.....	16
Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc.....	16
Maslach Burnout Inventory [MBI] (Maslach y Jackson, 1981, validación argentina: Spotón et al., 2019).....	17
ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ) (Moncada, et al.,2005).....	18
Procedimiento.....	20
Aspectos éticos.....	21
Análisis de los datos.....	21
Resultados.....	23
Datos descriptivos.....	23
Anexos.....	41

Agradecimientos

A mi familia, por acompañarme en cada paso, especialmente a mis padres, quienes hicieron todo lo posible por que hoy llegue hasta aquí, y a mi hermana, por ser un apoyo incondicional en mi vida.

A mis amigas, quienes me han enseñado sobre la resiliencia y la dedicación; encontrarlas en esta etapa y recorrer este camino juntas ha sido un enorme placer. Agradezco a mi amigo Lionel, por haber sido un enorme apoyo en la realización de este trabajo.

A la Universidad Abierta Interamericana, donde tuve la oportunidad de formarme y me permitió aprender de grandes docentes sobre la importancia de nuestra contribución profesional y el compromiso con la salud mental. En especial, a mi tutor Marcelo, por haber aceptado acompañarme en este proceso.

Agradezco a la psicología por darme una perspectiva única acerca de la vida y las herramientas para hacer del mundo un lugar un poco más empático.

Y, por último, a mí misma, por la perseverancia y dedicación de todos estos años, por haber llegado hasta aquí y creer cada día en mí.

Resumen

La presente investigación se propuso determinar si existe una relación entre el Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales en trabajadores del sector público que desempeñan su labor en el Municipio de Buenos Aires.

El estudio contó con una muestra no probabilística de tipo intencional, compuesta por 102 trabajadores que realizaban sus tareas en los Municipios de Morón, Merlo, Ituzaingó, Marcos Paz y Esteban Echeverría, cuyas edades oscilaban entre los 19 y 68 años. Se les administraron tres instrumentos: un cuestionario sociodemográfico confeccionado ad-hoc, relacionado con características relevantes de los participantes, luego, para evaluar Síndrome de Burnout, se utilizó la validación argentina del cuestionario de Maslach Inventory Burnout [MBI], creado por Maslach y Jackson en 1981, y para evaluar Factores Psicosociales se utilizó el ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague [COPSOQ]. El diseño llevado a cabo fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, de tipo no experimental y corte transversal. Los resultados evidenciaron la relación entre distintos factores psicosociales y el síndrome de burnout. Por un lado, la exigencia emocional y el agotamiento se asociaron de forma positiva y moderada, así como también sucedió con la exigencia de esconder emociones y el agotamiento. Por otro lado, se encontró una relación inversa y baja entre el apoyo social en el trabajo y el agotamiento, mientras que la vinculación entre el apoyo social en el trabajo, el burnout y el cinismo fue inversa y moderada. Finalmente, se halló que las mujeres obtuvieron niveles más elevados en la dimensión doble presencia en comparación con los hombres.

Palabras claves: Síndrome de burnout, Factores Psicosociales, Trabajadores municipales de Buenos Aires

Abstract

The present research aimed to determine whether there is a relationship between Burnout Syndrome and Psychosocial Factors in public sector workers who work in the Municipality of Buenos Aires.

The study included a non-probabilistic purposive sample of 102 workers working in the municipalities of Morón, Merlo, Ituzaingó, Marcos Paz and Esteban Echeverría, whose ages ranged from 19 to 68 years old. Three instruments were administered: an ad-hoc sociodemographic questionnaire related to relevant characteristics of the participants, then, to assess Burnout Syndrome, the Argentine validation of the Maslach Burnout Inventory [MBI] questionnaire, created by Maslach and Jackson in 198, and the ISTAS21: Spanish version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire [COPSOQ] was used to assess Psychosocial Factors. The design was quantitative, descriptive-correlational, non-experimental and cross-sectional. The results showed the relationship between different psychosocial factors and Burnout Syndrome. On the one hand, emotional demand and burnout were positively and moderately associated, as was the case with the demand to hide emotions and burnout. On the other hand, an inverse and low relationship was found between social support at work and burnout, while the link between social support at work, burnout and cynicism was inverse and moderate. Finally, it was found that women scored higher on the dual presence dimension compared to men.

Keywords: Burnout syndrome, Psychosocial Factors, Buenos Aires municipal workers.

Introducción

En el último tiempo, la globalización, la privatización y la liberalización constituyeron factores importantes que han producido cambios rápidos en la vida laboral moderna, entre los que se incluyen: la necesidad de aprender nuevas habilidades, la adopción de nuevos tipos de trabajo, la presión para aumentar la productividad y la calidad del trabajo (Schaufeli et al., 2009).

En cuanto a esto, Gil-Monte (2012) planteó que, en relación a las nuevas necesidades de los mercados laborales modernos, existen cambios en el perfil de enfermedades y accidentes de trabajo producto de riesgos psicosociales emergentes tales como altas exigencias emocionales, el acoso psicológico, violencia y el desequilibrio entre la vida laboral y personal. La exposición crónica a estos riesgos puede crear un problema de salud pública, ya que se extiende más allá de los problemas individuales, contribuyendo a una mayor prevalencia e incidencia de problemas de salud entre la población activa. En este sentido, cabe destacar que la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2024) estima que mundialmente, cada año se pierden 12 millones de días laborales a causa de trastornos como depresión y ansiedad, teniendo un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

Por lo expuesto hasta aquí, se puede comenzar a pensar cómo se vinculan los grandes desarrollos tanto sociales como económicos y culturales producto de la transformación de una sociedad industrial a una economía de servicios con el origen del concepto de agotamiento o en inglés *burnout* (Schaufeli et al., 2009).

El término *burnout*, entendido como quemarse por el trabajo, comenzó a estudiarse en los años setenta en Estados Unidos, siendo este una forma de explicar las respuestas adversas generadas en el área de servicios sociales (Olivares Faúndez, 2017).

El primero en utilizar dicha conceptualización fue Freudenberg (1974) para aludir al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en una clínica de

toxicomanías en Nueva York, quienes después de un año realizando sus tareas comenzaron a presentar signos físicos tales como fatiga, dolores de cabeza persistentes, trastornos gastrointestinales, así como también conductas de irritación, agotamiento, actitudes cínicas y evitativas para con los pacientes.

Posteriormente, Maslach y Jackson (1981) definieron el burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral y lo conciben como un síndrome tridimensional, compuesto por las dimensiones de: Cansancio emocional [CE], Despersonalización [DP] en el trato con clientes/usuarios y una dificultad para el logro/realización personal [RP]. El cansancio emocional hace referencia a la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, lo que se traduce a una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. La despersonalización se entiende como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas que reciben la atención, las cuales son percibidas por el trabajador de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo. Por último, se entiende como baja realización personal en el trabajo la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, lo cual produce consecuencias negativas en la habilidad, en la realización del trabajo y en la relación con las personas a las que atienden. El síndrome de quemarse por el trabajo debe ser comprendido como una respuesta a la exposición de estresores crónicos, es decir, como una forma particular de mecanismo de afrontamiento y autoprotección frente al estrés provocado por la relación profesional-cliente y por la relación profesional-organización (Gil-Monte, 2001).

Si bien en un comienzo se observó el fenómeno dentro de servicios de asistencia y educación, donde existían evidentes demandas emocionales, conforme avanzaron las investigaciones se reconoció que el síndrome puede presentarse en cualquier trabajador

expuesto a estresores organizacionales crónicos, tales como carga de trabajo excesiva, bajo control y autonomía sobre las tareas, escasa compensación, dificultades en relaciones laborales, trato desigual y un inadecuado ajuste entre los valores propios y los de la organización (Maslach y Leiter, 1997).

En relación a lo expresado anteriormente, es relevante reconocer la importancia que tienen los factores psicosociales para la salud de los trabajadores. Dicha problemática comenzó a ser estudiada a partir de un documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1986), donde se identifica que los rápidos cambios relacionados con las tecnologías reducen la calidad e intensidad de la energía física puesta en el trabajo a costas del aumento de las cargas mentales, que asociado a exposiciones profesionales y otros factores tales como la sensibilidad del individuo, su modo de vida y las condiciones de su medio, favorecen la aparición de enfermedades vinculadas al trabajo o profundizan desórdenes previos. Estos factores pueden estar relacionados en primer lugar con el trabajador, como pueden ser sus capacidades y limitaciones en relación a la demanda que implica su trabajo, la satisfacción de sus necesidades y expectativas. En segundo lugar, puede relacionarse con condiciones físicas del lugar de trabajo y el entorno laboral en cuanto a relaciones con superiores o iguales; y por último puede vincularse a factores externos que influyen en la experiencia laboral y la salud del trabajador relacionados con las preocupaciones psicosociales en el trabajo, como las circunstancias familiares o personales, elementos culturales, nutrición, transporte y vivienda.

Los factores psicosociales pueden ser positivos, es decir, generar bienestar, motivación y promoción de la salud o negativos si generan desmotivación, cansancio, estrés, insomnio o insatisfacción laboral (Superintendencia de Riesgos del Trabajo [SRT], 2022).

De esta manera, cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones provocan respuestas de inadecuación, tensión y respuestas psicofisiológicas

de estrés, se vuelven factores psicosociales de riesgo. En cuanto al mercado de servicios, los riesgos laborales se centran principalmente en aspectos psicosociales.

Algunos de los riesgos psicosociales específicos del sector servicios surgen del cambio de rol del trabajador en las transacciones laborales y comerciales. En algunas transacciones, se solicita al trabajador que no sólo facilite la obtención de un bien o un objetivo, sino que el objeto del servicio son características personales del trabajador, como su competencia, dedicación y atención, pudiendo verse afectada aspectos de la identidad del mismo. Dicha particularidad puede observarse en ámbitos como la salud, la educación y otros. Como resultado, los riesgos de tipo interactivos, como la violencia, el acoso y el acoso sexual tienen tasas especialmente altas en el sector. Por ejemplo, la violencia del cliente, conocida como violencia de tipo II, es frecuente. Dicha conceptualización hace referencia a las conductas agresivas reactivas que generalmente suceden en el cliente a partir de la frustración de la expectativa de servicio (Moreno Jiménez y Báez León, 2010; Moreno Jiménez, 2011).

En función a lo expuesto anteriormente, una investigación realizada por Moreno Jiménez et al. (2010) estudió el Trabajo Emocional [TE] que se espera del trabajador como uno de los requerimientos más valorados para la evaluación de la calidad del servicio y la satisfacción del cliente. Aquello implica expresar emociones impuestas por normas organizacionales que no representan sus verdaderos sentimientos para ofrecer una determinada imagen en el ámbito profesional. La investigación evidenció que la percepción de expresar emociones diferentes a las sentidas (disonancia emocional) se encuentra ampliamente ligada a la sensación de pérdida de energía y recursos emocionales en el ámbito laboral (agotamiento) y a un distanciamiento del trabajador de su profesión (cinismo), dimensiones del síndrome de burnout. En la misma línea, Kristensen et al. (2005) encontraron puntuaciones significativas en las dimensiones exigencias de ocultar emociones y exigencias

emocionales en empleados cuya labor está implicado el vínculo con clientes tales como: pacientes, estudiantes, niños, entre otros.

Además, Pujol-Cols (2021) realizó un estudio con el objetivo de analizar las percepciones sobre las demandas cuantitativas y emocionales de su trabajo a un grupo de docentes de instituciones de nivel primario, secundario y universitario de Argentina, encontrando que una gran parte de la muestra concibe su trabajo como altamente demandante en términos cognitivos y emocionales. Otro de sus objetivos fue analizar el nivel de exposición a disonancia emocional y síndrome de burnout y relevó que existe una alta prevalencia de las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, a la vez que las demandas laborales y la disonancia cognitiva se vincula significativamente con los niveles de burnout.

En relación a lo planteado hasta aquí, una investigación realizada por Malander (2016) en el que se estudió la relación entre la satisfacción laboral, características sociodemográficas y laborales y el síndrome de burnout en docentes de nivel secundario de la provincia de Misiones, concluyó que los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome, además de que la única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el burnout fue la edad de los sujetos evaluados.

Posteriormente, Vásquez Fonseca et al. (2019) realizaron un estudio con variables similares en una muestra de profesionales de un Hospital Clínico de Chile, en donde se evidenció que existe una correlación negativa y significativa entre la satisfacción laboral y el burnout, más aún en las unidades de medicina y emergencia, demostrando que el 91% de la muestra presenta riesgo de padecer el síndrome. Por otro lado, Yslado et al. (2021) realizaron una investigación con las mismas variables en profesores de una universidad pública de Perú hallando la misma relación. A su vez, demostró que existe una relación del factor Supervisión

de la variable clima laboral y la dimensión de despersonalización de burnout, así como también un aumento del síndrome a mayor cantidad de trabajos remunerados. A su vez, Orna Tiburcio (2021) estudió las mismas variables en trabajadores de un instituto de educación superior y encontró una relación negativa entre síndrome de burnout y clima laboral, así como también entre la variable clima laboral y la dimensión agotamiento emocional.

En la misma línea, un estudio realizado por Gil-Monte et al. (2016) en personal de la administración de justicia de la comunidad Valenciana (España) halló altos valores de percepción de riesgos psicosociales tales como autonomía, sobrecarga de trabajo, disponibilidad de recursos, ambigüedad del rol, inequidad en cambios sociales, conflicto de rol y retroinformación, impactando en la satisfacción laboral de los participantes, quienes manifestaron presentar problemas de salud vinculados con sus condiciones psicosociales de trabajo.

Así mismo, en un estudio realizado por Accostupa Pucella y Ataco Zuñiga (2020) cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la municipalidad de Wanchaq - Cusco, se halló que existe una relación directa y significativa entre las variables realización personal, supervisión (relación empleador-empleado), condición laboral (tipo de contrato, puesto laboral) y síndrome de burnout.

Aldrete Rodríguez et al. (2015) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud de México, en donde encontraron que el personal percibe la presencia de factores psicosociales negativos tales como exigencias laborales, remuneración del rendimiento y condiciones del lugar de trabajo inadecuadas, a la vez que el 50,8% presentan baja realización personal, el 17,9% despersonalización y el 33% de la muestra presentaba agotamiento emocional, ésta última relacionándose con 6 de las áreas de los factores psicosociales estudiados.

Por su parte, Merino- Plaza et al. (2018) realizaron un estudio con el fin de evaluar la relación entre los riesgos psicosociales y el burnout en un hospital español de media-larga estancia y concluyó que, si bien existe una relación entre los riesgos psicosociales y el burnout, los trabajadores con mayor satisfacción laboral, autoeficacia y optimismo afrontan mejor el estrés y eran menos vulnerables a los riesgos psicosociales y al estrés.

En lo que refiere a los factores y riesgos psicosociales en el ámbito del empleo público, es importante considerar ciertas características del modelo organizacional de las instituciones del Estado que impactan en la organización y sistema de trabajo. Mintzberg (2001) propone la definición de burocracia mecánica para dar cuenta de los modelos de organización que se caracterizan por basar su estructura en la estandarización de los procesos de trabajo para su organización y control, lo que conlleva a la realización de tareas rutinarias, altamente especializadas, un estricto apego a las normas y reglamentos, un formalismo administrativo excesivo que también se refleja en los canales de comunicación verticalistas, teniendo como consecuencias dificultades en las relaciones interpersonales y una significativa resistencia al cambio.

En relación a lo mencionado, Marsollier (2017) ha estudiado la manera en que los factores organizacionales favorecen al desgaste en el ámbito laboral estatal Argentino y encontró que la estructura de la organización no posibilita la obtención de las metas y objetivos predeterminados por los trabajadores, así como también una percepción negativa por parte de éstos acerca de la burocracia que rige a la organización y al contexto laboral, tales factores han sido predictivos a elevados índices de despersonalización en los sujetos evaluados. En este sentido, el modelo de Demanda-Control de Karasek Jr. (1979) permite comprender como las condiciones organizacionales del trabajo impactan tanto en el comportamiento como en la salud de las personas. Dicho modelo plantea que el origen del estrés laboral surge de la interacción entre las demandas psicológicas y características del

trabajo (tales como carga laboral, exigencias emocionales y/o cognitivas), y la capacidad de control que el trabajador tenga sobre sus tareas, es decir, la autonomía para tomar decisiones, así como la posibilidad de utilizar y desarrollar sus habilidades y aprendizajes. De este modo, el modelo predice el riesgo de padecer una enfermedad vinculada al estrés, así como también el comportamiento activo o pasivo en el trabajo.

De esta manera, de la asociación de las dos dimensiones planteadas (demanda-control) surgen cuatro situaciones psicosociales: En primer lugar, trabajos de alta tensión, en los que existen altas demandas y bajo control, predice niveles elevados de estrés y mayor riesgo de enfermedad; En segundo lugar, Trabajo activo, en donde se presentan altas demandas a la vez que se permite un alto nivel de control, favoreciendo así el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, teniendo efectos positivos en la satisfacción laboral; En tercer lugar, Trabajo de baja tensión, caracterizado por bajas demandas y alto control, dando lugar a ambientes laborales poco estresantes, y por último el Trabajo pasivo, en donde existen bajas demandas y bajo control, lo cual produce a largo plazo una pérdida gradual de aprendizajes adquiridos y desmotivación.

Posteriormente, Johnson y Hall (1988) incorporan al modelo la dimensión de apoyo social, planteando que la presencia de redes de apoyo entre compañeros y superiores funcionaba como un modulador del estrés en condiciones laborales adversas.

En relación con este tema, se abordó la problemática del desgaste laboral en relación con las tareas en trabajadores que desempeñaban sus tareas en una dependencia gubernamental de la provincia de Mendoza en Argentina, hallando que a mayor Carga Laboral y Aburrimiento/Desventajas y menor nivel de Autonomía/Motivación, mayor Cansancio Emocional, así como también se encontró una correlación negativa entre la dimensión Cinismo y Autonomía/Motivación (Marsollier, 2012).

En función a la problemática expuesta y en virtud de los cambios emergentes en los ámbitos sociales y laborales que se encuentra atravesando el país en la actualidad, este estudio es útil para comprender el impacto de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores/as municipales, quienes desempeñan un papel crucial en la prestación de servicios esenciales a la sociedad.

A su vez, sería útil para ampliar el conocimiento sobre factores psicosociales y síndrome de burnout en trabajadores/as municipales, una población poco estudiada en Argentina. Así mismo, esta investigación ayudaría a visibilizar la importancia de aplicar políticas organizacionales orientadas a mejorar las condiciones de trabajo que a su vez repercutirán en el servicio brindado a la comunidad destinataria. Por lo tanto, los resultados podrían proporcionar información útil a profesionales de la salud mental en el ámbito de la psicología organizacional a fin de desarrollar estrategias de prevención e intervención en el ámbito estatal.

El objetivo general de esta investigación fue determinar si existe una relación entre Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales en trabajadores del sector público que desempeñan su labor en Municipios de Buenos Aires, el cual se desprende de la pregunta “¿Qué relación existe entre Síndrome de burnout y Factores Psicosociales en trabajadores municipales de Buenos Aires?”. A su vez, los objetivos específicos fueron determinar cómo son los niveles de burnout, así como también identificar cuáles son los factores psicosociales percibidos por los trabajadores/as municipales. Se caracterizó la muestra de acuerdo a variables sociodemográficas y se exploraron posibles diferencias/relaciones en las variables mencionadas en función de las mismas (género, edad, nivel educativo, municipio, tipo de tareas, antigüedad laboral, modalidad de contratación, tipos de horario y carga horaria).

Teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación, se sostienen las siguientes hipótesis (a) los/as trabajadores/as expuestos a mayores demandas emocionales

percibirán niveles más altos de agotamiento, (b) la falta de apoyo social y estima se asociará con un aumento en las dimensiones de Burnout, (c) los/as trabajadores/as con un contrato de trabajo temporal presentarán mayores niveles de Burnout en comparación con los/as trabajadores/as que tengan un contrato permanente, (d) los/as trabajadores/as con contrato temporal percibirán mayor inseguridad laboral en comparación con los/as trabajadores/as con un contrato de trabajo permanente, (e) los/as trabajadores/as con mayor antigüedad laboral percibirán menores niveles de oportunidades en el trabajo así como también mayores niveles de Burnout, (f) Las mujeres presentarán niveles más altos en la dimensión doble presencia.

Metodología

Diseño

El análisis llevado a cabo en esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional, de tipo no experimental y corte transversal (Hernández Sampieri et al., 2014).

Participantes

La muestra estuvo conformada por 102 adultos trabajadores municipales de Buenos Aires, a partir de un muestreo no probabilístico de tipo intencional ya que fueron seleccionados los casos representativos en la población estudiada según las características de esta investigación y no por un criterio estadístico de generalización (Hernández Sampieri et al., 2014, Rubio y Varas, 1999).

Las edades están comprendidas entre los 19 y los 68 años ($M=40,45$; $DT=12,123$). Los criterios de inclusión consistieron en: Desempeñar tareas como empleados/as de Municipios de Buenos Aires. Los criterios de exclusión fueron no estar diagnosticado actualmente con un trastorno psicológico que implique tratamiento con psicofármaco y no encontrarse de licencia prolongada actualmente o en los últimos 6 meses.

Instrumentos

Se administraron tres cuestionarios autoadministrables:

Cuestionario sociodemográfico confeccionado ad hoc

Se evaluó el género (1. Femenino, 2. Masculino, 3. No binario), la edad, el nivel educativo (1. Primario incompleto, 2. Primario completo, 3. Secundario incompleto, 4. Secundario completo, 5. Terciario incompleto, 6. Terciario completo, 7. Universitario incompleto, 8. Universitario completo), municipio en el que trabaja (1. Morón, 2. Merlo, 3. Ituzaingó, 4. Marcos Paz, 5. Moreno, 6. Esteban Echeverría), tipo de tareas que realiza (1.

Tareas administrativas, 2. Atención al público, 3. Varias funciones, 4. Coordinación, 5. Dirección), antigüedad laboral (1. Menos de 12 meses, 2. Entre 12 y 24 meses, 3. Entre 2 y 5 años, 4. Entre 6 y 10 años, 5. Más de 10 años), modalidad de contratación (1. Temporario, 2. Planta permanente), tipos de horario (1. lunes a viernes entre las 8 y las 16hs, 2. lunes a viernes después de las 16hs, 3. Fines de semana entre las 8 y 16hs, 4. Fines de semana luego de las 16hs, 5. Sin horario fijo), carga horaria (1. 20 horas o menos semanales, 2. Entre 21 y 30 horas semanales, 3. Entre 31 y 40 horas semanales, 4. Más de 40 horas semanales).

Maslach Burnout Inventory [MBI] (Maslach y Jackson, 1981, validación argentina: Spotón et al., 2019).

Consiste en un inventario de 8 ítems que evalúan Agotamiento y Cinismo, dimensiones corazón del Burnout. La adaptación argentina presenta una consistencia interna aceptable, siendo para agotamiento ($\alpha = .73$) y para cinismo ($\alpha = .78$), y una confiabilidad igual a .77 y .88., a su vez, cuenta con evidencia de validez concurrente. El instrumento plantea una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos del sujeto en relación a su interacción continua con el trabajo y su desempeño habitual. El tipo de respuesta que utiliza el inventario es Likert con 7 opciones de respuesta (0= Nunca; 1= Casi nunca; 2= Raramente; 3 = Algunas veces; 4= Bastante; 6= Con frecuencia 7= Siempre/ Casi siempre), sobre la frecuencia con la que siente la situación descrita en cada ítem, en donde a mayor puntuación, mayor presencia del atributo.

Evalúa las dos dimensiones centrales del Burnout: Agotamiento, compuesto por 4 ítems (1,2,3,4), evalúa la fatiga producida por el esfuerzo psicológico que se realiza en el trabajo; y Cinismo, compuesto por 4 ítems (5,6,7,8) evalúa actitudes de indiferencia y distanciamiento mental hacia el trabajo en un sentido amplio, más allá de las personas para y con las que trabaja.

ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ) (Moncada, et al.,2005).

El cuestionario se utilizó en su versión media la cual está dirigida a la evaluación de riesgos en organizaciones con más de 30 trabajadores. El tipo de respuesta que utiliza es de Escala Likert con 5 opciones de respuesta para todas sus dimensiones (100= Siempre, 75= Muchas veces, 50= Algunas veces, 25= Sólo alguna vez, 0= Nunca), excepto para la dimensión de Doble Presencia cuyas opciones de respuesta cambian (100= Soy el/la principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas, 75= Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas, 50= Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas, 25= Sólo hago tareas muy puntuales, 0= No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas), así como también sucede con la dimensión de Inseguridad Laboral (100= Muy preocupado, 75= Bastante preocupado, 50= Más o menos preocupado, 25= Poco preocupado, 0= Nada preocupado), siendo el puntaje de 0 a 100, donde a mayor puntuación, mayor presencia del atributo. El instrumento cuenta con una consistencia interna excelente, siendo que la alfa de Cronbach varió entre 0,65 y 0,92 para la mayoría de las dimensiones, excepto para Refuerzo ($\alpha=0,47$) y Posibilidades de Relación Social (0,44), debido al bajo número de ítems que poseen. Además, se utilizó el índice Kappa, cuyo valor varió entre 0,64 y 0,89, arrojando evidencia de concordancia entre versiones, así como también de una adecuada validez de constructo y de contenido.

La versión media del instrumento cuenta con 77 ítems distribuidos en 21 dimensiones: Doble presencia, compuesto por 4 ítems (1,2,3,4): Evalúa las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar; Exigencias psicológicas cuantitativas, compuesto por 4 ítems (5,6,7,10): Evalúa las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo; Exigencias psicológicas cognitivas, compuesto por 4 ítems

(13,15,16,20): Evalúa la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo; Exigencias emocionales, compuesta por 3 ítems (21,22,23): Evalúa las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional (o gestionar la transferencia de sentimientos) que se deriva de las relaciones interpersonales que implica el trabajo; Exigencias de esconder emociones, compuesta por 2 ítems (24,25): Evalúa las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes; Exigencias psicológicas sensoriales, compuesta por 4 ítems (26,27,28,29): Evalúa las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando; Influencia, compuesta por 4 ítems (31, 34, 37,41): Evalúa el margen de autonomía en el día a día del trabajo en general, y también particularmente en relación a las tareas a realizar (el qué) y en la forma de desarrollarlo (el cómo); Posibilidades de desarrollo en el trabajo, compuesta por 5 ítems (42,44,45,46,47): Evalúa el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos; Control sobre los tiempos de trabajo, compuesta por 4 ítems (49,50,51,52): Evalúa de forma complementaria a la subescala de influencia, con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador; Sentido del trabajo, compuesta por 3 ítems (53,54,55): Evalúa la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica; Integración en la empresa, compuesta por 4 ítems (56,57,58,59): Evalúa implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí; Previsibilidad, compuesta por 2 ítems (60,61): Evalúa el disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos); Claridad de rol, compuesta por 4 ítems (62,63,64,65):

Evalúa el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo; Conflicto de rol, compuesta por 4 ítems (66,67,68,69): Evalúa las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético; Calidad del liderazgo, compuesta por 6 ítems (70,71,72,73,74,75): Evalúa a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos; Refuerzo, compuesta por 2 ítems (76,77): Evalúa la recepción de mensajes de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja; Apoyo social en el trabajo, compuesta por 4 ítems (78,79,80,81): Refiere al hecho recibir la ayuda necesaria y cuando se requiere por parte de compañeros/as para realizar de manera óptima el trabajo; Posibilidades de relación social, compuesta por 2 ítems (82,83): Se refiere a la posibilidad de relacionarse socialmente con otras personas en el lugar de trabajo, incluyendo los compañeros, clientes, subordinados, etc.; Sentimiento de grupo, compuesta por 3 ítems (84,85,86.): Evalúa el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día; Inseguridad en el trabajo, compuesta por 4 ítems (88,90,91,92): Evalúa la preocupación por el futuro en relación a la ocupación; Estima, compuesta por 5 ítems (95,96,97,98,99): Evalúa la valoración, respeto y trato justo por parte de los compañeros y superiores en el trabajo. Por último, el instrumento posee ítems inversos (7,8,27,64,76).

Procedimiento

La muestra fue contactada de manera virtual a través de distintas plataformas como Facebook, WhatsApp e Instagram y también de forma presencial acercándose a los puestos de trabajo un folleto con acceso al google Forms, con el objetivo de llegar a trabajadores municipales de Buenos Aires que cumplan con los criterios de inclusión propuestos por la investigación. Se procedió de manera intencional enviando los cuestionarios realizados a través de la herramienta digital Google Forms, para ser completados por los trabajadores.

El formulario contenía un consentimiento informado, por medio del cual se describe el objetivo de la investigación, se detalla la propuesta y también se deja asentado que el resultado de la prueba no tiene valor clínico-diagnóstico, y que la identidad de los participantes y sus datos quedará anónima y confidencial. Finalmente, estaba la opción de colaborar o no con la investigación.

Los participantes debían completar tres cuestionarios: El cuestionario sociodemográfico, el cuestionario sobre Síndrome de Burnout y por último un cuestionario sobre Factores Psicosociales en el ámbito laboral.

La muestra se recolectó entre septiembre de 2024 y febrero de 2025.

Aspectos éticos

Esta investigación se basa en la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial (2013) en cuanto a su propuesta de principios éticos en lo relativo a los principios de privacidad y confidencialidad, los del consentimiento informado y a los de la inscripción y la publicación de la investigación y difusión de resultados.

Análisis de los datos

La totalidad de los datos fue volcada en el software estadístico SPSS 25.0. Se realizó el análisis descriptivo de las variables sociodemográficas: género, edad, nivel educativo, municipio, tipo de tareas, antigüedad laboral, modalidad de contratación, tipos de horario y carga horaria. Seguidamente, se efectuó un análisis de las medidas de tendencia central y dispersión de las variables Doble Presencia [DP], Exigencias Psicológicas Cuantitativas [EPCT], Exigencias Psicológicas Cognitivas [EPCG], Exigencias Emocionales [EE], Exigencias de Esconder Emociones [EEE], Exigencias Psicológicas Sensoriales [EPS], Influencia [I], Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo [PDT], Control sobre los Tiempos de Trabajo [CTT], Sentido del Trabajo [ST], Integración a la Empresa [IE], Previsibilidad [PV],

Claridad del Rol [CLR], Conflicto del Rol [CFR], Calidad de Liderazgo [CL], Refuerzo [R], Apoyo Social Trabajo [AST], Posibilidad de Relación Social [PRS], Sentimiento de Grupo [SG], Inseguridad en el Trabajo [IST], Estima [E], Agotamiento [A], Cinismo [C], =Maslach Burnout Inventory – General Survey [MBI-GS], Cuestionario Psicosocial de Copenhague – Exigencias Psicológicas [COPSOQEP]. Luego, se realizó la prueba de normalidad resultando las variables psicológicas I, CTT, CL, A, C, MBI-GS y COPSOQEP de distribución paramétrica, por lo que para el análisis de correlación entre estas variables se utilizó el estadístico R de Pearson; y para las variables psicológicas DP, EPCT, EPCG, EE, EEE, EPS, PDT, ST, IE, PV, CLR, CFR, R, AST, PRS, SG, IST y E, las cuales resultaron de distribución no paramétrica se utilizó el estadístico Rho de Spearman, mismo estadístico que se utilizó para relacionar las variables psicológicas con las variables sociodemográficas edad, nivel educativo, antigüedad laboral, y carga horaria. Finalmente, se efectuó una comparación de grupos para modalidad de contratación y género donde se utilizaron los estadísticos T de Student y U de Mann Whitney; y para municipio, tipo de tareas y tipos de horario, donde los estadísticos utilizados fueron, F de Anova y H de Kruskal Wallis.

Resultados

Datos descriptivos

La muestra estuvo conformada por 102 trabajadores/as municipales, en su mayoría fueron mujeres, a su vez, la gran mayoría ejercían su labor en el Municipio de Morón. Por otro lado, un poco más de la mitad de la muestra realizó Tareas administrativas y la otra mitad se dividían entre tareas de Atención al Público, Coordinación, Dirección o la realización de más de una función. En relación a la antigüedad laboral, la mayoría de la muestra fue empleado estatal entre 2 y 5 años o hace más de 10 años, de los cuales gran parte tenía una contratación permanente. En función a la carga horaria semanal, la mayoría de los empleados realizó una jornada laboral de entre 31 y 40 horas. Por último, el nivel educativo de los encuestados varió en menor medida entre primario completo, secundario incompleto, secundario completo, terciario incompleto, terciario completo, universitario incompleto, habiendo llegado su mayoría al nivel universitario completo. (ver tabla 1).

Tabla 1.

Descripción de datos sociodemográficos

Variable	Valores	Fi	f%
Municipio	Municipio de Morón	84	82.4
	Municipio de Merlo	8	7.8
	Municipio de Ituzaingó	2	2
	Municipio de Marcos Paz	2	2
	Municipio de Moreno	3	2.9
	Municipio de Esteban Echeverría	3	2.9
Tipo de tarea	Tareas administrativas	52	51
	Atención al público	38	31.7
	Varias funciones	3	2.9
	Coordinación	4	3.9
	Dirección	5	4.9
Antigüedad laboral	Menos de 12 meses	9	8.8
	Entre 12 y 24 meses	5	4.9
	Entre 2 y 5 años	38	37.3

	Entre 6 y 10 años	21	20.6
	Hace más de 10 años	29	28.4
Contratación	Temporal	38	37.7
	Permanente	64	62.7
Carga horaria	20 horas o menos semanales	2	2
	Entre 21 y 30 horas semanales	17	16.7
	Entre 31 y 40 horas semanales	60	58.8
	Más de 40 horas semanales	23	22.5
Tipo de horario	Lunes a viernes entre las 8 y 16 hs	93	91.2
	Fin de semana entre las 8 y 16 hs	1	1
	Fin de semana luego de las 16hs	1	1
	Sin horario fijo	7	6.9
Nivel educativo	Primario completo	1	1
	Secundario incompleto	1	1
	Secundario completo	25	24.5
	Terciario incompleto	5	4.9
	Terciario completo	21	20.6
	Universitario incompleto	21	20.6
	Universitario completo	28	27.5
Género	Femenino	70	68.6
	Masculino	32	31.4

Nota. N=102

Como se observa en los puntajes de las variables DP, EPCT, EPCG, EE, EEE, EPS, I, PDT, CTT, ST, IE, PV, CLR, CFR, CL, R, AST, PRS, SG, IST, E, C, A, COPSOQEP y MBI-GS las medias no se aproximan a los valores mínimo y máximo, por lo que se afirma que estas variables no están influenciadas por valores atípicos (ver tabla 2).

Tabla 2.

Descripción de las variables Factores Psicosociales y Síndrome de Burnout

Variable	M (DS)	Min.	Max.
DP	237.25 (81.276)	50	375
EPCT	240.20 (47.611)	125	400
EPCG	270.10 (83.698)	75	400
EE	166.42 (72.397)	0	300
EEE	92.65 (61.196)	0	200
EPS	311.27 (78.003)	100	400
I	213.24 (87.080)	25	400

PDT	327.45 (82.617)	100	475
CTT	255.15 (80.249)	75	400
ST	238.97 (67.172)	50	300
IE	148.04 (109.380)	0	375
PV	100.25 (47.655)	0	200
CLR	291.67 (73.989)	75	400
CFR	205.15 (86.698)	25	400
CL	346.57 (149.216)	0	600
R	142.16 (47.196)	25	200
AST	292.40 (77.459)	100	400
PRS	160.05 (40.458)	50	200
SG	235.78 (60.985)	25	300
IST	244.85 (96.237)	0	400
E	254.66 (84.485)	0	400
A	12.24 (5.284)	0	24
C	9.17 (6.734)	0	24
MBI-GS	21.40 (10.260)	0	45
COPSOQEP	1080.64 (230.607)	600	1650

Nota: DP= Doble Presencia, EPCT= Exigencias Psicológicas Cuantitativas, EPCG= Exigencias Psicológicas Cognitivas, EE= Exigencias Emocionales, EEE= Exigencias de Esconder Emociones, EPS= Exigencias Psicológicas Sensoriales, I= Influencia, PDT= Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo, CTT= Control sobre los Tiempos de Trabajo, ST= Sentido del Trabajo, IE= Integración a la Empresa, PV= Previsibilidad, CLR= Claridad del Rol, CFR= Conflicto del Rol, CL= Calidad de Liderazgo, R= Refuerzo, AST= Apoyo Social Trabajo, PRS= Posibilidad de Relación Social, SG= Sentimiento de Grupo, IST= Inseguridad en el Trabajo, E= Estima, A= Agotamiento, C= Cinismo, MBI-GS= Maslach Burnout Inventory – General Survey, COPSOQEP= Cuestionario Psicosocial de Copenhague – Exigencias Psicológicas.

Correlaciones entre variables

Como puede observarse, se encontró una asociación directa y baja entre las dimensiones DP, MBI-GS con C; EE con C; CFR con A y C. A su vez, se halló una relación directa y moderada entre las variables EEE, IST con MBI-GS y sus dimensiones A y C; EE con MBI-GS y su dimensión A, y por último DP y COPSOQEP con la variable A. En oposición, se halló una relación indirecta y baja entre las dimensiones EPCG, CTT, ST, PV, CLR, R, AST, SG con la variable A, de igual manera sucedió entre EPS y C, así como también con la variable PRS con MBI-GS y sus dimensiones A y C. También se encontró una asociación inversa y moderada entre las dimensiones I, PDT, CTT, ST, IE, PV, CLR,

R, AST, SG con MBI-GS y su variable C. De igual manera sucedió entre CFR y E, y MBI-GS, y entre CL, MBI-GS y sus variables A y C. No obstante, no se encontraron relaciones entre EPCG y el resto de las variables. (ver tabla 3).

Tabla 3.

Asociaciones entre dimensiones de COPSQ, y MBI-GS y sus dimensiones

COPSQ	MBI-GS	A	C
DP	.382**	.413**	.270**
EPCT	.040	.043	.043
EPCG	.091	-.375**	-.123
EE	.435**	.588**	.223*
EEE	.666**	.650**	.510**
EPS	-.149	.142	-.344**
I	-.450**	-.154	-.565**
PDT	-.453**	-.094	-.580**
CTT	-.449**	-.344**	-.413**
ST	-.532**	-.197*	-.644**
IE	-.534**	-.186	-.664**
PV	-.545**	-.335**	-.570**
CLR	-.583**	-.284**	-.660**
CFR	-.403**	.331**	.380**
CL	-.634**	-.419**	-.637**
R	-.511**	-.258**	-.577**
AST	-.538**	-.351**	-.544**
PRS	-.241*	-.222*	-.199*
SG	-.482**	-.348**	-.455**
IST	.533**	.489**	.432**
E	-.624**	-.452**	-.596**
COPSOQEP	.001	.569**	.045

*Nota: Estadísticos utilizados: R de Pearson y Rho de Spearman; siendo ** $p < .01$ y * $p < .05$.*

Se halló una relación directa y baja entre las dimensiones EPCG, EPS, IE, COPSOQEP y Carga Horaria. De igual forma sucedió entre las variables PDT y ST con Edad y Carga Horaria, así como también entre I y SG con Edad. En el mismo sentido, se encontró una relación directa y moderada entre IE y Edad. En oposición, se halló una relación indirecta y baja entre las variables EPCT con Nivel Educativo, EPS con Antigüedad Laboral, A con

Edad y por último C y MBI-GS con Edad y Carga Horaria. No obstante, no se encontró relación entre las dimensiones DP, EE, CTT, PV, CFR, CL, R, AST, PRS, IST y ST con el resto de las variables. (ver tabla 4).

Tabla 4.

Asociaciones entre dimensiones de COPSQ, MBI-GS y sus dimensiones y variables sociodemográficas

Variable	Edad	Nivel educativo	Antigüedad laboral	Carga horaria
DP	.002	.194	.169	-.014
EPCT	.029	-.205*	-.053	.095
EPCG	-.042	.019	.164	.234*
EE	-.065	-.041	.020	.068
EEE	-.060	-.081	-.064	-.098
EPS	.105	.018	-.265**	.286**
I	.226*	.073	.114	.175
PDT	.252*	-.052	.105	.281**
CTT	.101	.065	.007	-.098
ST	.267**	.012	.169	.316**
IE	.428**	.025	.120	.263**
PV	.165	-.094	-.048	.098
CLR	.314**	-.174	.164	.197*
CFR	-.021	.024	.136	-.0006
CL	.138	.015	-.163	.105
R	.174	.129	.095	.092
AST	.191	.157	.047	-.021
PRS	.183	-.092	.095	-.104
SG	.238*	.159	.101	.002
IST	-.087	-.066	-.159	-.142
E	.098	.042	-.125	.162
A	-.198*	-.025	-.015	-.029
C	-.368**	.036	-.089	-.287**
MBI-GS	-.347**	.019	-.060	-.203*
COPSQEP	-.013	-.059	.099	.203*

*Nota: Estadístico utilizado: Rho de Spearman; siendo ** $p < .01$ y * $p < .05$*

Diferencias de grupos

En función del género, se evidenció una diferencia entre los grupos en las dimensiones DP, IST, A y MBI-GS, hallando que el género femenino obtuvo puntajes significativamente más elevados en relación con el género masculino. En oposición a ello, el género masculino obtuvo puntajes significativamente más elevados en la dimensión E en relación con el género femenino (ver tablas 5 y 6).

Tabla 5.

Diferencia de grupos según género con DP, EPCT, EPCG, EE, EEE, EPS, PDT, ST, IE, PV, CLR, CFR, R, AST, PRS, SG, IST y E.

Variable	Rangos promedio		Z	U	p.
	Femenino (n=70)	Masculino (n=32)			
DP	59.25	34.55	-3.930	577.500	.000**
EPCT	50.24	54.27	-.648	1031.500	.517
EPCG	50.74	53.17	-.388	1066.55	.698
EE	54.19	45.63	-1.364	932.000	.172
EEE	53.95	46.14	-1.250	948.500	.211
EPS	53.88	46.30	-1.211	953.500	.226
PDT	51.81	50.83	-.156	1098.500	.876
ST	50.17	54.41	-.687	1027.000	.492
IE	50.73	53.19	-.391	1066.000	.696
PV	48.80	57.41	-1.381	931.000	.167
CLR	48.95	57.08	-1.296	941.500	.195
CFR	51.31	51.91	-.094	1107.000	.925
R	50.95	52.70	-.282	1081.500	.778
AST	50.38	53.95	-.596	1041.500	.569
PRS	49.26	56.41	-1.169	963.000	.242
SG	51.75	50.95	-.128	1102.500	.898
IST	57.76	37.80	-3.177	681.500	.001**
E	47.55	60.14	-2.003	843.500	.045*

*Nota: Estadístico utilizado: U de Mann Whitney; siendo **p<.01 y *p<.05*

Tabla 6.

Diferencia de grupo según género con T, CTT, CL, A, C, MBI-GS y COPSOQEP.

Variable	Medias		gl	T	p.
	Femenino (n=70)	Masculino (n=32)			
I	208.57	223.44	57.920	-.786	.435
CTT	250.36	265.63	53.214	-.845	.402
CL	341.43	357.81	60.736	-.515	.609
A	13.11	10.31	61.977	2.583	.012*
C	9.70	8.00	64.685	1.221	.227
MBI-GS	22.81	18.31	65.308	2.161	.034*
COPSOQEP	1092.86	1053.91	60.677	.793	.432

*Nota: Estadístico utilizado: T de Student; siendo **p<.01 y *p<.05*

Asimismo, se halló diferencias respecto al Tipo de Contratación de los encuestados, encontrándose que quienes tenían un contrato Permanente puntuaron más alto en las dimensiones DP y CFR; de forma contraria, se encontró que quienes tenían un contrato Temporal puntuaron más elevado en la dimensión CL. (ver tablas 7 y 8).

Tabla 7.

Diferencia de grupos según Tipo de Contratación con DP, EPCT, EPCG, EE, EEE, EPS, PDT, ST, IE, PV, CLR, CFR, R, AST, PRS, SG, IST y E.

Variable	Rangos promedio		Z	U	p.
	Temporal (n=38)	Permanente (n=64)			
DP	40.64	57.95		803.500	.004**
EPCT	54.08	49.97		1118.500	.491
EPCG	49.51	52.68		1140.500	.599
EE	51.61	51.44		1212.000	.978
EEE	48.46	53.30		1100.500	.419
EPS	48.54	53.26		1103.500	.432
PDT	53.93	50.05		1123.500	.520
ST	51.46	51.52		1214.500	.992
IE	54.75	49.57		1092.500	.391
PV	54.63	40.64		1097.000	.404
CLR	54.17	49.51		1114.500	.480
CFR	42.47	56.86		873.000	.017*
R	52.76	50.75		1168.000	.736

AST	52.42	50.95	1181.000	.808
PRS	53.54	50.29	1138.500	.580
SG	51.09	51.74	1200.500	.913
IST	49.30	52.80	1132.500	.562
E	58.45	47.38	952.500	.066

*Nota: Estadístico utilizado: U de Mann Whitney; siendo ** $p < .01$ y * $p < .05$*

Tabla 8.

Diferencia de grupo según Tipo de Contratación con I, CTT, CL, A, C, MBI-GS y

COPSOQEP.

Variable	Medias		gl	T	p.
	Temporario (n=38)	Permanente (n=64)			
I	219.08	209.77	82.286	.530	.598
CTT	257.24	253.91	82.505	.206	.838
CL	390.79	320.31	82.233	2.400	.019*
A	11.74	12.53	77.412	-.731	.467
C	7.76	10.00	96.839	-1.450	.078
MBI-GS	19.50	22.43	91.039	-1.533	.129
COPSOQEP	1075.00	1083.98	75.021	-.187	.852

*Nota: Estadístico utilizado: T de Student; siendo ** $p < .01$ y * $p < .05$*

Por último, se evidenciaron diferencias entre los grupos en función del Municipio en donde realizaban sus tareas laborales, encontrándose que en las dimensiones EPCG, PDT, ST, IE, CLR y C, en el grupo Merlo-Morón obtuvieron puntajes significativamente más elevados quienes trabajaban en el Municipio de Merlo, tal tendencia también se halló en función de las dimensiones ST, EPS y EPCG en el grupo Merlo-Marcos Paz. No obstante, no se encontraron diferencias significativas con el resto de las variables, aunque se identificó una tendencia a la diferencia de grupos en la variable COPSOQEP. Asimismo, no se hallaron diferencias de grupo en función del Tipo de Tarea y Tipo de Horario. (Ver tablas 9 y 10).

Tabla 9.

Prueba post hoc de diferencia de grupos en función de Municipio con EPCG, EPS, PDT, ST, IE y CLR.

Variable	H	gl	p.	Post hoc	
				Comparación entre parejas	p.
EPCG	13.620	5	.018*	Merlo-Morón	.028*
				Merlo-Marcos Paz	.040*
EPS	14.194	5	.014*	Merlo-Marcos Paz	.044*
PDT	13.513	5	.019*	Merlo-Morón	.018*
ST	23.127	5	.000**	Merlo-Morón	.002**
				Merlo-Marcos Paz	.029*
IE	14.261	5	.014*	Merlo-Morón	.033*
CLR	12.067	5	.034*	Merlo-Morón	.049*

Nota: Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis y post hoc Bonferroni; siendo **p<.01 y *p<.05.

Tabla 10.

Prueba post hoc de diferencia de grupos en función de Municipio con C.

Variable	F	gl	p.	Post hoc	
				Comparación entre parejas	p.
C	3.050	5	.013*	Merlo-Morón	.020*

Nota: Estadístico utilizado: F de Anova y post hoc Tukey; siendo **p<.01 y *p<.05.

Finalmente, no se encontraron relaciones significativas en el resto de las correlaciones.

Conclusión y Discusión

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales en trabajadores del sector público que desempeñan su labor en Municipios de Buenos Aires. A partir de ello, se formularon diversas hipótesis que fueron contrastadas con los resultados obtenidos en el análisis de datos.

Por un lado, la hipótesis que planteaba que los/as trabajadores/as expuestos a mayores demandas emocionales percibirían niveles más altos de agotamiento, se confirmó, de manera que se evidenció una relación directa y moderada entre la exigencia emocional y el agotamiento, en línea con los hallazgos de Pujol-Cols (2021), en donde la población de docentes evaluada percibió su labor como demandante en términos cognitivos y emocionales, traducándose en un aumento de las dimensiones del burnout, agotamiento emocional y despersonalización.

Asimismo, se encontró una asociación directa y moderada entre la exigencia de esconder emociones con el agotamiento, lo que coincide con los estudios de Moreno Jiménez et al. (2010) y Kristensen et al. (2005). Dichos autores, destacan el impacto de la disonancia emocional, es decir, expresar emociones impuestas por la organización que no reflejan los sentimientos reales, lo que conlleva al trabajador a un desgaste de energía y recursos emocionales.

Por otro lado, la hipótesis que formulaba que la falta de apoyo social y estima se asociaría con un incremento en las dimensiones de Burnout, específicamente el agotamiento y cinismo, fue confirmada, encontrándose una relación inversa y baja entre el apoyo social en el trabajo y el agotamiento, mientras que la vinculación entre el apoyo social en el trabajo, el burnout y el cinismo fue inversa y moderada. Del mismo modo, la relación entre la estima y el burnout resultó ser inversa y moderada. Estos resultados reforzarían la importancia de las

redes de apoyo entre compañeros y superiores como factor protector frente al desgaste laboral en entornos de trabajo con altas demandas (Johnson y Hall, 1988).

En lo que respecta a las variables sociodemográficas, se planteó la hipótesis de que los/as trabajadores/as con un contrato de trabajo temporal presentarían mayores niveles de Burnout en comparación con aquellos/as con contrato permanente. También se ha postulado que los/as trabajadores/as con contrato temporal percibirían mayor inseguridad laboral y burnout en comparación con los/as trabajadores/as con un contrato de trabajo permanente. Sin embargo, los resultados no evidenciaron una relación entre dichas variables. No obstante, se observó que quienes tenían un contrato permanente puntuaron más alto en Doble Presencia, y en Conflicto de Rol, esto podría deberse a que los/as trabajadores/as con este tipo de contrato están más expuestos/as a la expectativa implícita de estar siempre disponibles, así como también, al tener una relación laboral prolongada podrían haber asumido más roles dentro del municipio, tanto formales como informales (capacitación de nuevos empleados, rotación en diferentes áreas, etc.), lo cual podría desembocar en roles difusos así como también en una dificultad de la separación entre la vida laboral y personal. En oposición, quienes tenían un contrato temporal obtuvieron puntuaciones más elevadas en Calidad de Liderazgo, esto podría deberse a su reciente ingreso y permanencia en la organización, en donde reciben mayor supervisión y apoyo para el aprendizaje de la tarea, así como también, al no estar expuestos a exigencias implícitas o dinámicas problemáticas que surgen a largo plazo, su relación con quienes ocupan un lugar de líderes podrían tender a ser percibidas de manera positiva.

Por otro lado, la hipótesis que sugería que los/as trabajadores/as con mayor antigüedad laboral percibirían menores niveles de oportunidades en el trabajo no se confirmó. Sin embargo, se halló una relación directa y baja entre la oportunidad de desarrollo en el trabajo con la edad y carga horaria, esto podría deberse a que la experiencia recorrida por

los/as trabajadores/as con tales características les brindarían acceso a ascensos y crecimiento profesional en comparación con los de menor edad.

Finalmente, la hipótesis que planteaba que las mujeres presentarían niveles más altos en la dimensión doble presencia se confirmó, esto podría explicarse por la desigualdad en la distribución de las responsabilidades laborales y domésticas entre hombres y mujeres.

Por último, a lo que alude a las limitaciones del presente trabajo, si bien el número muestral fue adecuado para un estudio de estas características, la conformación de los grupos en lo que algunas variables sociodemográficas respecta, tales como Tipo de Tarea, Género y Tipo de Contratación y Municipio, no fue homogénea. Además, dadas las características del tipo de muestreo no probabilístico intencional y en pos de evitar los posibles sesgos, se sugiere para futuras investigaciones equiparar y aumentar el tamaño de la muestra entre sus grupos utilizando un muestreo probabilístico estratificado buscando comparar resultados entre los segmentos de la población, como ser municipio, género y tipo de contrato (temporal/permanente) para asegurar representatividad; luego pudiendo extenderlo a un muestreo por conglomerados seleccionando aleatoriamente departamentos o secciones dentro de los municipios, y luego individuos, buscando que todos los elementos tengan la misma probabilidad de ser elegidos (Hernández Sampieri y Mendoza Torres, 2018).

También se sugiere complementar con métodos cualitativos orientados a profundizar en cómo los factores organizacionales impactan el burnout. Además, se propone evaluar la implementación de estudios de temporalidad longitudinal para identificar posibles relaciones causales entre el burnout y los factores psicosociales.

Finalmente, en lo que respecta a la evaluación del constructo de Factores Psicosociales, bien existe una versión del COPSQ adaptada para población argentina (Zelaschi et al., 2021), la misma sólo se encuentra validada para la versión corta del instrumento; dado que la recomendación es que la versión corta se utilice para evaluar

organizaciones de hasta 25 empleados, se optó por utilizar la versión media de la adaptación española, siendo ésta útil para la evaluación de organizaciones de más de 25 empleados y más pertinente para el presente estudio. Sin embargo, para investigaciones futuras, se recomienda evaluar el uso de la versión argentina, en comparación con la versión española (Moncada et al., 2005).

Referencias Bibliográficas

- Accostupa Puclla, E., y Ataco Zuñiga, C. M. (2020). *Clima laboral y síndrome de Burnout en los trabajadores de la municipalidad de Wanchaq – Cusco, en el contexto COVID-19*. [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/56815>
- Aldrete Rodríguez, M. G., Navarro Meza, C., González Baltazar, R., Contreras Estrada, M. I., y Pérez Aldrete, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de atención de tercer nivel de salud. *Ciencia y trabajo*, 17(52), 32-36. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100007>
- Asociación Médica Mundial. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*. AMM.
<https://www.wma.net/es/policies-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Freudenberger (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
<https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gil-Monte, P. R. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica.com*, 3(5).
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_abstract
- Gil-Monte, P. R., López-Vílchez, J., Llorca-Rubio, J. L. y Sánchez Piernas, J. (2016). Prevalencia de riesgos psicosociales en personal de la administración de justicia de la

- comunidad valenciana. *Liberabit Revista Peruana De Psicología*, 22(1), 7-19.
<https://doi.org/10.24265/liberabit.2016.v22n1.01>
- Hernández Sampieri, R., Collado, C. F., y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Johnson, J. V. y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health*, 24(10). doi: 10.2105/ajph.78.10.1336
- Karasek Jr. R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24(2), 285-309.
<http://dx.doi.org/10.2307/2392498>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438-449.
<https://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Maslach, C. & Jackson S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do about It*. San Francisco, CA: Jossey-Bass

- Marsollier, R. G. (2012). El impacto de los factores organizacionales en el desgaste laboral. Un análisis en trabajadores estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 31(1), 21-32.
- Marsollier, R. G. (2017). Empleo público y desgaste profesional: Un análisis desde las características de la tarea. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 35(2), 80-89. DOI: 10.21772/ripo.v35n2a03
- Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* (112), 42-80. <https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Merino-Plaza, M. J., Carrera-Hueso, F. J., Arribas-Boscá, N., Martínez-Asensi, A., Vázquez-Ferreiro, P., Vargas-Morales, A., y Fikri-Benbrahim, N. (2018). Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia. *Cadernos De Saúde Pública*, 34(11), e00189217. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00189217>
- Mintzberg, H. (2001). *Estructura y dinámica de las organizaciones*. Prentice Hall.
- Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno Jiménez, B., Gálvez Herrer, M., Rodríguez-Carvajal, R., y Garrosa Hernández, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 42(1), 63-73. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80515880006>
- Moreno Jiménez, B. y Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT

- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor* 2005, 8(1), 18-29.
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Método istas21 (CoPsoQ)*. Paralelo Edición, S.A.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2 de septiembre de 2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Orna Tiburcio (2021). *Relación entre el clima laboral y el síndrome de Burnout en trabajadores de un Instituto, Huánuco*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional UNHEVAL. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6528>
- Pujol-Cols, L. (2021). Demandas laborales y burnout, un estudio descriptivo en docentes argentinos. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 402-421. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229899>
- Rubio, M. J., y Varas, J. (1999). *El análisis de la realidad en la intervención social. Métodos y técnicas de investigación*. Editorial CCS.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P y Maslach, C. (2009). Burnout: 35 años de investigación y práctica. *Career Development International*, 14(3), 204–220. <https://doi.org/10.1108/13620430910966406>

- Spotón, C., Trógo, M., Castellano, E., y Medrano, L. A. (2019). Medición del burnout: Estructura factorial, validez y confiabilidad en trabajadores argentinos. *Interdisciplinaria*, 36(1), 87-103.
<https://www.redalyc.org/journal/180/18060087007/html/>
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2022). *Factores y riesgos psicosociales del trabajo*. Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guia_factores_y_riesgos_psicosociales_2.pdf
- Vásquez Fonseca, V. M., Gómez Pasos, J. C., Martínez, J., y Salgado, A. (2019). Relación entre burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Salud(i)Ciencia*, 23(4), 1-10. <https://dx.doi.org/www.doi.org/10.21840/siic/158957>
- Yslado, R., Ramirez-Asis, E., García-Figueroa, M. y Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, (24)3, 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Zelaschi, C. M., Cornelio, C., Reif, L., Amable, M. (20 de febrero de 2021). Validación de un cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo en población trabajadora argentina (COPSOQII-ISTAS21). *Revista de Psicología*, 20(2), 2-17.
<https://dx.doi.org/10.24215/2422572Xe084>

Anexos

Cuestionario

¡Hola! Mi nombre es Valeria Gonzalez y estoy realizando mi tesis de grado en la Facultad de Psicología de la Universidad Abierta Interamericana [UAI]. Estoy investigando sobre Síndrome de Burnout y Factores Psicosociales en trabajadores/as municipales de Buenos Aires.

Si sos empleado/a municipal en la provincia de Buenos Aires, te invito a participar en el estudio a través de un formulario en Google Forms. Su participación es voluntaria, anónima y los datos recabados sólo serán utilizados a los fines de la investigación. No hay respuestas correctas o incorrectas.

Si puedes difundirla, será de mucha ayuda. El cuestionario solo llevará 10 minutos y es completamente anónimo.

¡Gracias por tu colaboración! ¡Tú participación es muy importante para mí investigación!

Consentimiento informado

Al aceptar participar, certifico haber sido debidamente informado/a, de manera clara y veraz, sobre la investigación a la cual he sido invitado/a a participar.

Asimismo, manifiesto que mi participación en este estudio es voluntaria y consciente, y comprendo que no recibiré una devolución sobre los datos recolectados durante el proceso.

Toda la información que se suministre será tratada con estricta confidencialidad conforme a lo establecido por la Ley N° 25.326, permanecerá en el anonimato y será utilizada exclusivamente para los fines académico-científico de esta investigación.

¿Aceptas participar de éste estudio?

- ☐ Si
- ☐ No

¡A continuación, te realizaré algunas preguntas acerca de tu vida y tu puesto de trabajo, no te preocupes, las respuestas son anónimas!

¿Desempeñas tareas como empleado/a municipal en la provincia de Buenos Aires?

- ☐ Si
- ☐ No

¿En qué municipio desempeñas tus tareas?

☐ _____

¿Qué tipo de tareas realizas en tu puesto de trabajo?

- ☐ Atención al público
- ☐ Tareas administrativas
- ☐ Tareas de mantenimiento y/o limpieza
- ☐ Realizo varias tareas

¿Hace cuánto tiempo sos empleado/a municipal?

- ☐ Hace menos de 12 meses
- ☐ Entre 12 y 24 meses
- ☐ Entre 2 y 5 años
- ☐ Entre 6 y 10 años
- ☐ Hace más de 10 años

¿Cuál es tu modalidad de contratación?

- ☐ Temporario
- ☐ Planta permanente

¿Cuántas horas semanales trabajas?

- ☐ 20 horas o menos semanales
- ☐ Entre 21 y 30 horas semanales
- ☐ Entre 31 y 40 horas semanales
- ☐ Más de 40 horas semanales

¿Qué tipo de horarios realizas?

- ☐ De lunes a viernes entre las 8 y las 16hs
- ☐ De lunes a viernes luego de las 16hs
- ☐ Fines de semana entre las 8 y las 16hs
- ☐ Fines de semana luego de las 16hs
- ☐ No tengo un horario fijo establecido

¿Estás o estuviste bajo licencia prolongada actualmente o en los últimos 6 meses?
(Entiéndase como licencia prolongada cuyo periodo abarque más de un mes sin presentarse al espacio de trabajo)

- ☐ Si
- ☐ No

¿Cuál es tu nivel educativo máximo alcanzado?

- ☐ Primario incompleto
- ☐ Primario completo
- ☐ Secundario incompleto
- ☐ Secundario completo
- ☐ Terciario incompleto
- ☐ Terciario completo
- ☐ Universitario incompleto
- ☐ Universitario completo

¿Actualmente te encuentras bajo tratamiento psicofarmacológico indicado por un médico psiquiatra?

- ☐ Si
- ☐ No

¿Cuál es tu género?

- ☐ Femenino
- ☐ Masculino
- ☐ No binario
- ☐ Prefiero no decirlo

¿Cuál es tu edad?

- ☐ _____

¡A continuación, te realizaré algunas preguntas acerca de tu vida laboral y cotidiana, por favor trata de responder lo más sinceramente posible, recuerde que las respuestas son anónimas!

1- ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- ☐ Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- ☐ Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- ☐ Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- ☐ Sólo hago tareas muy puntuales
- ☐ No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

2- Si faltas algún día de casa ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces

- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

3- Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

4- ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

5- ¿Tienes que trabajar muy rápido?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

6- ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

7 - ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

8 - ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

9 - ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

10- ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

11- ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces

- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

12- ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

13- ¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

14- ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

15- ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

16- ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

17- ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

18- ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

19- ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

20- ¿Tu trabajo requiere atención constante?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces

- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

21- ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

22- ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

23- ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

24- ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

25- ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

26- ¿Tu trabajo es variado?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

27- ¿Tienes que hacer lo mismo una y otra vez?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

28- ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

29- ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces

- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

30- ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

31- ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

32- ¿Puedes tomar las vacaciones más o menos cuando tú quieres?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

33- ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

34- Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

35- ¿Tienen sentido tus tareas?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

36- ¿Las tareas que haces te parecen importantes?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

37- ¿Te sientes comprometido con tu profesión?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

38- ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?

- ☐ Siempre

- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

39- ¿Habras con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

40- ¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

41- ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

42- ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces

- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

43- ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

44- ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

45- ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

46- ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

47- ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

48- ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

49- ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

50- ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

51- ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces

- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

Tus jefes inmediatos:

52- ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

53- ¿Dan una gran prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

54- ¿Planifican bien el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

55- ¿Asignan bien el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez

- ☐ Nunca

56- ¿Resuelven bien los conflictos?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

57- ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

58- ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

59- ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

60- ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

- ☐ Siempre

- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

61- ¿Tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

62- ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

63- ¿Tu inmediato/a superior está dispuesta a escuchar tus problemas en el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

64- ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces

- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

65- ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

66- ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

67- Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

68- En el trabajo ¿sientes que formas parte de un grupo?

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

¿Estás preocupado por...:

69- ...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

- ☐ Muy preocupado
- ☐ Bastante preocupado
- ☐ Más o menos preocupado
- ☐ Poco preocupado
- ☐ Nada preocupado

70- ...si te cambian de tareas contra tu voluntad?

- ☐ Muy preocupado
- ☐ Bastante preocupado
- ☐ Más o menos preocupado
- ☐ Poco preocupado
- ☐ Nada preocupado

71- ...si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

- ☐ Muy preocupado
- ☐ Bastante preocupado
- ☐ Más o menos preocupado
- ☐ Poco preocupado
- ☐ Nada preocupado

72- ...por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

- ☐ Muy preocupado
- ☐ Bastante preocupado
- ☐ Más o menos preocupado
- ☐ Poco preocupado
- ☐ Nada preocupado

73- Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

74- Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

75- En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

76- En mi trabajo me tratan injustamente

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces
- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

77- Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado

- ☐ Siempre
- ☐ Muchas veces

- ☐ Algunas veces
- ☐ Sólo alguna vez
- ☐ Nunca

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pido 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

1- Me resulta difícil relajarme después de un día de trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

2- Me encuentro agotado/a al final de la jornada laboral

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

3- Después de un día de trabajo, me encuentro tan cansado/a que no puedo dedicarme a otras cosas

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

4- Cada vez se me hace más pesado levantarme por las mañanas para ir a trabajar

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

5- Cada vez me siento menos implicado/a con el trabajo que hago

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

6- He perdido el interés y entusiasmo en este trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente

- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

7- Dudo que mi trabajo contribuya a algo interesante

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre

8- No tengo claro cuál es el valor y trascendencia de mi trabajo

- ☐ Nunca
- ☐ Casi nunca
- ☐ Raramente
- ☐ Algunas veces
- ☐ Bastante
- ☐ Con frecuencia
- ☐ Siempre/ Casi siempre