



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SÍNDROME DE BURNOUT Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO EN
COLABORADORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO DE LIMA

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

BRIGITH EVA ANHUAMAN TINTAYA
ORCID: 0000-0003-4751-7763

ASESORA

MAG. JENNIFER FIORELLA YUCRA CAMPOSANO
ORCID: 0000-0002-2014-1690

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

LIMA, PERÚ, MARZO DE 2022

DEDICATORIA

A Dios por cuidar a mí seres queridos, a mi hijo, esposo y mis padres. Donde todos en su conjunto me fortalecen día a día.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú por la gran capacidad de profesionales y docentes que contribuyeron con los conocimientos necesarios durante toda mi formación profesional, los cuales favorecieron la consideración de aspectos conceptuales y prácticos importantes para la interpretación de los resultados para la presente investigación. A mi asesora debido a que, gracias a su paciencia y empeño para brindar el mayor conocimiento y asesorías respecto a la investigación, siendo favorable para poder reducir las dudas y continuar con pasos seguros sobre la tesis.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Justificación e importancia de la investigación	16
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	17
1.4. Limitaciones de la investigación	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios	20
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	24
2.3. Definición conceptual de la terminología empleada	45
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	47
3.2. Población y muestra.....	47
3.3. Hipótesis	48
3.4. Variables – Operacionalización.....	49
3.5. Métodos y técnicas de investigación	52
3.6. Procesamiento de los datos	59
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable	62
4.2. Contrastación de hipótesis	64
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	71
5.2. Conclusiones.....	77
5.3. Recomendaciones.....	79
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Distribución de la muestra
- Tabla 2 Operacionalización del síndrome de burnout y sus dimensiones
- Tabla 3 Operacionalización de la variable administración del tiempo
- Tabla 4 Matriz de saturaciones para el MBI
- Tabla 5 Confiabilidad para el MBI
- Tabla 6 Matriz de saturaciones para el Cuestionario de Administración del Tiempo
- Tabla 7 Correlación para el Cuestionario de Administración del Tiempo
- Tabla 8 Descriptivos del síndrome de burnout y sus dimensiones
- Tabla 9 Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones
- Tabla 10 Descriptivos de la administración del tiempo y sus dimensiones
- Tabla 11 Niveles de Administración del tiempo y sus dimensiones
- Tabla 12 Prueba de normalidad del síndrome de burnout y sus dimensiones
- Tabla 13 Prueba de normalidad admiración del tiempo
- Tabla 14 Comparación del síndrome de burnout y sus dimensiones en función al sexo
- Tabla 15 Comparación del síndrome de burnout y sus dimensiones en función a la edad
- Tabla 16 Comparación de la administración del tiempo y sus dimensiones en función al sexo
- Tabla 17 Comparación de la administración del tiempo y sus dimensiones en función a la edad
- Tabla 18 Correlación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo
- Tabla 19 Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo

SÍNDROME DE BURNOUT Y ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO EN COLABORADORES BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO REMOTO DE LIMA

BRIGITH EVA ANHUAMAN TINTAYA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La presente investigación contó con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo en una muestra de 150 colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima, donde el 59.3% fueron del sexo masculino y el 40.7% femenino, con edades entre los 18 a 59 años. Se contó con un diseño no experimental de corte transversal y de tipo correlacional. Los instrumentos fueron el Inventario de Burnout (MBI) de Maslach y Jackson (1981) y el Cuestionario de Administración del Tiempo (CAT) de Cruzado (2017). En cuanto a los resultados se encontró relación significativa con tendencia inversa y de grado débil ($r_s = -.388$) entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo, así como para sus dimensiones; por otro lado, no existió diferencias significativas para ambas variables en función al sexo y edad ($p > .05$). Existió una mayor presencia para el nivel moderado de síndrome de burnout (50.7%) y para el nivel regular de administración del tiempo (51.3%). Se concluye que a mayor síndrome de burnout menor administración del tiempo.

Palabras clave: síndrome de burnout, administración del tiempo, colaboradores en trabajo remoto.

BURNOUT SYNDROME AND TIME MANAGEMENT IN EMPLOYEES UNDER THE REMOTE WORK MODALITY OF LIMA

BRIGITH EVA ANHUAMAN TINTAYA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present research had the objective of determining the relationship between burnout syndrome and the time management in a sample of 150 collaborators under the remote work modality of Lima, where 59.3% were male and 40.7% female, aged between 18 to 59 years old. A non-experimental, cross-sectional, correlational design was used. The instruments were the Burnout Inventory (MBI) by Maslach and Jackson (1981) and the Time Management Questionnaire (CAT) by Cruzado (2017). Regarding the results, a significant relationship with an inverse trend and a weak degree ($r_s = -.388$) was found between burnout syndrome and time management, as well as for its dimensions; on the other hand, there were no significant differences for both variables based on sex and age ($p > .05$). There was a greater presence for the moderate level of burnout syndrome (50.7%) and for the regular level of time management (51.3%). It is concluded that the greater the burnout syndrome, the less time management.

Keywords: burnout syndrome, time management, collaborators in remote work.

SÍNDROME DE BURNOUT E GESTÃO DO TEMPO EM FUNCIONÁRIOS NA MODALIDADE DE TRABALHO REMOTO DE LIMA

BRIGITH EVA ANHUAMAN TINTAYA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

A presente pesquisa teve como objetivo verificar a relação entre a síndrome de burnout e do gerenciamento do tempo em uma amostra de 150 colaboradores da modalidade de trabalho remoto de Lima, onde 59,3% eram do sexo masculino e 40,7% do feminino, com idade entre 18 e 59 anos. Foi utilizado um desenho não experimental, transversal e correlacional. Os instrumentos foram o Burnout Inventory (MBI) de Maslach e Jackson (1981) e o Time Management Questionnaire (CAT) de Cruzado (2017). Em relação aos resultados, encontrou-se relação significativa com tendência inversa e grau fraco ($r_s = -.388$) entre a síndrome de burnout e o gerenciamento do tempo, bem como em suas dimensões; por outro lado, não houve diferenças significativas para ambas as variáveis com base no sexo e idade ($p > 0,05$). Houve maior presença para o nível moderado de síndrome de burnout (50,7%) e para o nível regular de gerenciamento do tempo (51,3%). Conclui-se que quanto maior a síndrome de burnout, menor é o gerenciamento do tempo.

Palavras-chave: síndrome de burnout, gerenciamento do tempo, colaboradores em trabalho remoto.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación busca generar evidencia de la relación entre el síndrome de burnout y la administración de tiempo, en la situación de colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto, el interés en el burnout se da debido a que en el 2000 ha sido señalado como un gran problema por la Organización Mundial de la Salud (OMS, como se citó en Saborio e Hidalgo, 2015), dato que es importante pues plantea el punto de divulgación sobre el problema, así como su concepto ha ido vinculándose con distintos otros problemas como la violencia familiar (Del Carpio et al., 2020), desordenes emocionales (Perales et al., 2011), pérdidas económicas para la empresa (Farquharson et al., 2013), entre otros, así mismo con la situación propiciada por la propagación del Sars-cov-2 muchos han tenido que cambiar a teletrabajo, lo que distorsionó los horarios laborales, con ello muchos se vieron mucho más cargados de trabajo, estresados en su propia casa y con nuevas razones para frustrarse, lo que era de esperarse por la brevedad con la que tuvo que tornarse estas medidas, si bien es cierto que se han venido reclamando y, en algunos contextos reconociendo ciertas medidas como es en el caso de la desconexión laboral para que los trabajadores puedan recuperarse, no se ha estado haciendo énfasis en la capacidad del trabajador para organizarse desde su hogar.

La administración del tiempo no es el único factor que predisponga al burnout, pues las condiciones laborales pueden terminar exponiendo al colaborador a un conjunto de tareas que sobrepasen sus competencias, así este se encuentre en un nivel muy alto, pero la competencia para administrar el tiempo es clave, pues sino los trabajadores pueden llegar a complicarse mucho con tarea relativamente llevaderas o peor, administrar el horario inadecuadamente y perder contacto con fuentes de valor, gratificantes o autorrealizantes como es el tiempo con su familia, amigos o sus

actividades preferidas. Para que trabajar sea motivante es necesario recordar la razón de ello y si solo se trabaja, poco a poco se va perdiendo la brújula, por ello es que algunos colaboradores mencionan no tener motivación para seguir, si la remuneración económica no permite conseguir algo disfrutable, pierde sentido. El síndrome de burnout es una etiqueta empleada para describir a los trabajadores que se sienten fatigados, desmotivados, sin sensación de realización personal y manifestando agotamiento emocional, es decir, frialdad, falta de empatía o irritabilidad, pues la exposición al estrés ha sido demasiada y ha sobrepasado sus recursos personales y no es su culpa, la organización ha de identificarlos y tomar alguna decisión pensando en su bienestar.

De esta forma es como resulta de gran relevancia el estudio del síndrome de burnout y la exploración de factores relacionados, donde la competencia para poder asignar el tiempo apropiado a cada actividad posibilitaría que se alcanzaran mejores resultados para su propio bienestar, así como ser visto como alguien confiable por los demás, pues si indica que va a tardar tanto tiempo en una tarea y ello se cumple, comenzaría a ganarse el respeto de sus compañeros, la administración del tiempo también le permitiría organizarse de tal forma que pueda continuar realizando sus actividades gratificantes, es en esta medida que el presente trabajo parte del objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima, el cual es desarrollado en los siguientes cinco capítulos.

En el capítulo uno se presenta el problema de la investigación, componiéndose, en primer lugar, por la descripción de la realidad problemática, enfatizando en los problemas vinculados al síndrome de burnout y el manejo del tiempo, justificando de esta forma la importancia de profundizar en su análisis,

continuando con el problema de investigación y la justificación a nivel teórico, metodológico y práctico, prosiguiendo con los objetivos de la investigación, además se mencionan las limitaciones que fueron encontradas en el desarrollo de la investigación.

En el capítulo dos, se desarrolla el marco teórico, donde se empieza con un recorrido por los principales antecedentes, tanto en torno a los internacionales y nacionales, continuando con el desarrollo de las bases teórico científicas de la investigación, explicando la postura asumida con respecto al síndrome de burnout y administración del tiempo como factores a estudiar por el psicólogo como profesional especializado en el área organizacional, finalizando este apartado con la definición de la terminología empleada.

En el capítulo tres, se explica el apartado de marco metodológico, donde es importante señalar el tipo y diseño seguidos por el estudio, luego se delimita la población y muestra empleadas para su desarrollo, siguiendo con las hipótesis, tanto, a nivel general como específicas, las definiciones de las variables a nivel conceptual y operacional. Continuando con el método y técnica de investigación, se asume la encuesta donde se aplica el Inventario de síndrome de burnout y la Escala de administración de tiempo, dando una descripción; así como, la revisión de las propiedades psicométricas. Se finaliza con la descripción de las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo cuatro, se procede a presentar el análisis e interpretación de los resultados, siendo divididos en dos bloques, el primero donde se exponen los descriptivos y, el segundo, donde estarían aquellos resultados inferenciales, tanto de comparación como correlación.

Finalmente, en el capítulo cinco, se desarrollan las principales discusiones en las cuales se analizan los resultados obtenidos con estudios previos, de allí se presentan las principales conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

El síndrome de burnout es una problemática que se encuentra afectando a diferentes trabajadores debido a las condiciones que puedan estar percibiendo dentro de su propio ambiente de trabajo, el cual debe ser regulado por los directivos con incentivos que reduzcan el malestar emocional en los colaboradores. De forma semejante, para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) el 45% de la población que laboran en empresas en diferentes países del mundo reconoció encontrarse presenciando niveles altos de síndrome de burnout, el cual es generado por el incremento del estrés laboral, mayores horas de trabajo, la pérdida de beneficios y otras características que deterioran la funcionalidad de la persona en su medio de trabajo.

Tal como refiere López (2017) la manifestación de estados emocionales negativos dentro del ambiente de trabajo va a estar fomentando la reducción del compromiso laboral, así como la producción que pueda realizar los colaboradores con el objetivo general de la empresa. De forma semejante, la Compañía Global Impact Cigna (2019) identificó que en un grupo de trabajadores españoles cerca del 55% contó con dificultades para iniciar con las actividades dentro del formato Home Office debido a la continuidad de horas que realizan sus funciones, descuidando e interfiriendo con sus actividades cotidianas, mientras que el 38% de trabajadores no presenciaron incentivos por parte de su medio laboral para las horas extras que mantienen.

Dentro del medio Latinoamericano también se reconoce una problemática respecto a las condiciones que puedan estar fomentando una mayor presencia del síndrome de burnout, tal como la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2019) reconoció que cerca de 460 millones de trabajadores latinos no contaron con

trabajo, afectando a un 50% de la población debido a la ausencia de un empleo y los medios necesarios para poder cubrir sus propias necesidades básicas y las de su familia. Mientras que para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) existió un incremento en la tasa de desempleo de 10.6% a raíz del brote del covid-19, el cual generó cerca de 30 millones de personas desempleadas. Sin embargo, para Mejía et al. (2018) en un estudio realizado en seis países de Latinoamérica reconocieron que el estrés laboral se encontró en mayor presencia para el país de Venezuela, siendo reportado con un 63% de trabajadores con estrés laboral, seguido por Ecuador (54%) y Panamá (49%), mientras que el último país identificado con estrés en sus trabajadores fue Colombia (26%). La presencia del estrés laboral también va a ser considerado como un factor que pueda estar fomentando la ocurrencia de un uso inadecuado del tiempo libre (Flores, 2017), sumado a las dificultades emocionales y el trabajo dentro del entorno familiar va a estar alterando el tiempo de dedicación que puedan invertir en sus actividades, siendo vulnerados por aspectos del propio entorno familiar o por el hecho de centrarse en ideas o aspectos cognitivos como preocupaciones.

En el medio nacional, los trabajadores también se encuentran experimentando diferentes problemáticas en cuanto al cambio de las condiciones laborales, en especial en los últimos años producto del brote del covid-19 y de sus consecuencias, las cuales han afectado el medio laboral y la colaboración de múltiples trabajadores, llevando a ejercer sus funciones desde sus hogares y bajo la modalidad virtual, generando así diversas problemáticas en cuanto a su adaptación a dichos cambios. Para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2020) identificaron que cerca de 220 mil trabajadores peruanos contaron con altos índices de estrés laboral producto de los cambios experimentados, siendo uno de ellos la modalidad de trabajo

desde su casa, las horas de trabajo no controladas y la distracción familiar uno de los medios que interferían con las funciones de los trabajadores, generando así una mayor sobrecarga de trabajo. Asimismo, el uso del tiempo laboral también es una variable necesaria para el reconocimiento del síndrome de burnout, tal como refiere Sánchez (2017) quien determinó que la existencia de mayores niveles del síndrome de burnout se encontraba asociado a un uso inadecuado del tiempo laboral, de tal forma que el 52.5% de trabajadores que encuestaron señalaron mantener un uso poco productivo de su tiempo durante su jornada laboral.

A nivel local se observan los cambios a los que han tenido de ajustarse los distintos trabajadores debido a las medidas sanitarias optadas a partir del Sars-Cov-2, donde muchos han pasado a la modalidad de trabajo remoto, esto obliga a desarrollar una planificación del tiempo y los espacios que se cuentan en el hogar, donde algunos trabajadores han comenzado a sentirse recurrentemente fatigados, desmotivados e irritables frente a las personas a su alrededor, esto puede deberse por lo repentino de los cambios a los que han tenido que ajustarse y a las habilidades de administración de tiempo, es a partir de todo ello que se intenta responder a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre síndrome de burnout y administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación presenta justificación teórica, pues evalúa la relación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo, con ello aporta nueva información sobre el grado de asociación, además de servir como base para otras investigaciones, siendo todo un incremento progresivo sobre la información de ambas variables en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto.

Presenta justificación metodológica, ya que, como complemento del estudio, se revisan las propiedades psicométricas de validez de constructo y confiabilidad por consistencia interna del Inventario de síndrome de burnout y de administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto, de esa forma se aporta evidencia para su aplicación.

Finalmente, tiene justificación práctica debido a que el análisis de relación obtenido aporta documentación que puede tener fines aplicativos, donde puede ser usado para la propuesta de planes de capacitación, en los cuales se mejore aquellas competencias para manejar mejor la carga laboral, a su vez realizar cambios a nivel de la estructura.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre síndrome de burnout y administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Describir el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima.
2. Describir la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima.
3. Comparar el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad.
4. Comparar la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad.

5. Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima.

1.4. Limitaciones de la investigación

Se tuvo como limitación el acceso a la muestra debido a las restricciones existentes durante el desarrollo del estudio debido al Sars-cov-2, estas fueron superadas adaptando los instrumentos a un formato virtual; así mismo, existieron limitaciones en cuanto a estudios para poder contrastar el resultado, por lo que se empleó antecedentes indirectos.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Antecedentes internacionales

Acuña-Hormazabal et al. (2021) realizaron un estudio con la finalidad de encontrar la relación entre el síndrome de burnout y el engagement en una muestra de 408 trabajadores que residen en la región de Ñuble-Chile. El diseño fue no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. Aplicaron la Encuesta general de burnout de Maslach (MBI-GS) y la Escala de compromiso de trabajo de Utrecht (UWES). Encontraron la existencia de correlación inversa entre el síndrome de burnout y el engagement ($p < .05$, $r_s = -.460$), además existió relación significativa ($p < .05$) inversa entre el síndrome de burnout con las dimensiones de vigor ($r_s = -.47$), dedicación ($r_s = -.51$) y absorción ($r_s = -.31$), mientras que la relación fue directa para las dimensiones de agotamiento emocional ($r_s = .83$), cinismo ($r_s = .81$) e ineficacia profesional ($r_s = .51$). Concluyeron que a mayor síndrome del burnout menor engagement.

Robles et al. (2020) buscaron la relación entre el síndrome de burnout, la sobrecarga en el trabajo y el clima organizacional en una muestra de 324 trabajadores (54.3% varones y 45.7% mujeres) que laboran en ocho empresas manufactureras en la Ciudad de México. El estudio contó con un alcance correlacional y de diseño no experimental-Transaccional. Aplicaron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), la Escala de carga laboral y de clima organizacional elaborada en el presente estudio. Reportaron que existió una mayor presencia para el nivel bajo en el síndrome de burnout, nivel moderado en la sobrecarga de trabajo y clima organizacional. Identificaron la presencia de relación significativa entre el síndrome de burnout y la carga laboral ($p < .05$, $r_s = .322$) y de tendencia inversa para el clima organizacional

($p < .05$, $r_s = -.693$). Concluyeron que a mayor síndrome del burnout mayor sobrecarga laboral y menor clima organizacional.

Mejía et al. (2018) ejecutaron un estudio de diseño no experimental-Transaccional y de nivel descriptivo-comparativo, donde buscaron determinar los niveles del uso del tiempo laboral en una muestra constituida por 195 trabajadores del área administrativa de una empresa ubicada en Chinandega-Nicaragua. Aplicaron la Escala del uso del tiempo libre (EUTL-A) de Mejía et al. (2018) donde determinaron que el 57% de trabajadores contó un uso inadecuado del tiempo libre, mientras que el 43% un uso adecuado. Además, reconocieron la existencia de diferencia estadística ($p < .05$) para el uso del tiempo laboral en función al sexo, donde las mujeres contaron con un mejor uso del tiempo libre.

López (2017) buscó determinar la relación entre las estrategias de gestión del tiempo y el desempeño laboral en una muestra de 124 directivos que laboran en una universidad de Colombia. El estudio fue de diseño no experimental y de alcance correlacional. Aplicó el Inventario de gestión del tiempo de López (2017) y una encuesta de desempeño de los trabajadores. Encontró que el 48% de trabajadores contó con un nivel moderado de administración del tiempo laboral, seguido por un 36% en nivel bajo; además, el 32.4% con nivel alto de desempeño laboral. Identificó relación significativa entre la gestión del tiempo y desempeño laboral ($p < .05$, $r_s = .294$). Concluyó que a mayor gestión del tiempo mayor desempeño laboral.

Marrero (2017) en Canarias-España, buscó la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en una muestra de 247 trabajadores del área de administración pública de tres empresas. El diseño fue no experimental de corte transversal y de nivel correlacional. Aplicó la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma y el Inventario de Burnout (MBI) de Maslach, encontró mayor presencia para

el nivel moderado de satisfacción laboral y nivel bajo para el síndrome de burnout. Identificó relación inversa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout ($p < .05$, $r_s = -0.381$). Concluyó que a mayor satisfacción laboral menor síndrome de burnout.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Sánchez (2018) ejecutó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en una muestra de 327 trabajadores (52.3% mujeres y 47.7% varones) de un Contact Center de Lima. Utilizó un diseño no experimental de corte transaccional y de tipo correlacional. Aplicó el Inventario de burnout de Maslach (MBI-GS) y la Escala de bienestar psicológico (BIEPS-A), donde encontró que una mayor cantidad de trabajadores contaron con un nivel medio para el síndrome de burnout, mientras que para el bienestar psicológico en nivel alto. Identificó la existencia de relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico ($p < .05$, $r_s = -.251$); así mismo, también existió relación inversa respecto a las dimensiones de aceptación / control, autonomía, vínculos y proyectos con el síndrome de burnout. Concluyó que a mayor síndrome de burnout menor bienestar psicológico.

Aguilar (2018) realizó un estudio de diseño no experimental de corte transaccional y de alcance correlacional, con la finalidad de determinar la relación entre la administración del tiempo y el desempeño laboral en una muestra de 72 trabajadores del área administrativa de un hospital de Lima Metropolitana. Utilizó el Cuestionario de administración del tiempo y desempeño laboral, el cual fue elaborado y validado en el presente estudio. Encontró una mayor existencia en el nivel bajo de administración del tiempo y el desempeño laboral. Además, identificó una correlación directa y fuerte entre ambas variables ($p < .05$, $r_s = .764$). Concluyó que a mayor administración del tiempo mayor desempeño laboral.

Flores (2017) buscó la relación entre la gestión del tiempo y el estrés laboral en una muestra de 112 trabajadores del área administrativa (55.4% mujeres y 44.36% varones) de un departamento de salud en Moquegua. Aplicó el Cuestionario de gestión del tiempo directivo (GTD) y la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS de Ivancevich y Matteson. Encontró que el 59.8% de trabajadores contó con una gestión adecuada del tiempo y el 40.2% una gestión inadecuada; mientras que para el estrés laboral el 71.4% contó con un nivel bajo seguido por el 18.8%. Identificó la existencia de relación significativa de tendencia inversa entre la gestión del tiempo y el estrés laboral ($p < .05$, $r_s = -.514$), así como también entre cada una de sus dimensiones ($p < .05$). Concluyó que a mayor gestión del tiempo menor estrés laboral.

García-Monroy et al. (2017) en una muestra de 186 trabajadores (72.2% varones y 27.8% mujeres) dentro del área de ingeniería de sistemas de una universidad de Lima buscó la relación entre el estrés laboral y el manejo del tiempo. El estudio fue de diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional. Utilizó el Inventario de estrés laboral de la OIT-OMS y la Escala de manejo del tiempo (TMBQ). Encontró que existió una mayor presencia para el nivel moderado en el estrés laboral y el manejo del tiempo. Además, identificó la existencia de relación inversa entre ambas variables ($p < .05$, $r_s = -.419$), así como también con sus dimensiones ($p < .05$), concluyendo que a mayor presencia de estrés laboral menor manejo del tiempo.

Sánchez (2017) ejecutó un estudio con la finalidad de identificar la relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en trabajadores. Contó con un diseño no experimental-transversal de alcance correlacional. La muestra estuvo conformada por 120 colaboradores pertenecientes al área administrativa y de educación de una universidad en Huacho. Aplicó el Inventario de manejo del tiempo de Rodríguez y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Encontró que el 52.5% de

trabajadores contó con un nivel medio de administración del tiempo, el 25% alto y el 22.5% bajo; además, el 50.8% presentó nivel moderado de síndrome de burnout, el 25% bajo y el 24.2% alto. Identificó la existencia de correlación significativa de tipo inversa ($r_s = -.930$, $p < .05$) entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout. Asimismo, encontró relación inversa entre las dimensiones de la administración del tiempo con el síndrome de burnout ($p < .05$). Concluyó que a mayor administración del tiempo menor síndrome de burnout.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Síndrome de burnout

Concepto del síndrome de burnout.

El concepto de burnout tiene su origen en la identificación y posterior necesidad de evaluación como parte de un factor relevante en el ámbito de la salud psicológica ocupacional, empleada para hacer referencia a que un trabajador estaría mostrándose constantemente estresado, fatigado, exigido en proporción alta, con conflictos en el área interpersonal y llevando como puede la sobrecarga laboral, hasta llegar a un punto en el cual hacen clic y ya no producen igual, están fatigados, frustrados e irritables, es como si hubieran perdido el sentido o la motivación por trabajar como hizo referencia (Millan y D'Aubeterre, 2012), de esta manera el presente trabajo adopta la postura de síndrome de burnout como una etiqueta construida para hacer referencia a una serie de manifestaciones que muestran los trabajadores sometidos a estrés crónico y que a su vez ha sido vinculado con distintos problemas.

El término tiene su origen en la descripción de distintos autores como Greens en 1961 y Freudemberger en 1974 (como se citó en Quiceno y Vinaccia, 2007) Maslach y Jackson (1981), Pines y Aronson (1988) entre otros, de los cuales se puede

rescatar el origen en trabajadores de atención al público, ya sea como cuidadores en el ámbito de la salud como en el caso de la clínica de toxicómanos u otros casos dentro de hospitales, por lo que se asume que es un síndrome específico de las personas cuyas funciones están principalmente vinculadas a la atención, pero esto luego fue cambiando, justamente porque habían reportes de trabajadores que no estaban directamente encargados de la atención de personas, pasándose a creer que era debido a la sobrecarga laboral, lo que posteriormente sería ampliado, pues hay colaboradores que aguantaban más tiempo y otros que bajo condiciones relativamente adecuadas desarrollaban las manifestaciones de burnout, por lo que se agrega la frustración y la percepción de superación personal para entender el término, como se menciona a partir de la revisión, no hay que esperar un claro consenso del término pues este ha venido siendo investigado, donde en algunos trabajos se agregaban elementos y en otros se retiraban.

Ya en la concepción de Gil-Monte y Peiró (1997) se encuentra énfasis en una concepción como manejo del estrés laboral y no el en sí mismo, pues se diferencia de síndrome de burnout, por eso la conciben como una respuesta al estrés laboral crónico, el cual viene acompañado por la experiencia subjetiva con sentimientos, sus cogniciones y actitudes que en vez de beneficiar la situación, terminan provocando alteraciones a nivel psicofisiológico en el trabajador y a la organización en la cual se viene desempeñando. De esta forma síndrome de burnout y estrés laboral están acompañados, pero no son lo mismo, los problemas derivados del burnout no son solo para la misma persona, sino los otros también llegan a verse afectados por dicha situación.

En este esclarecimiento o búsqueda del marco de referencia para la comprensión de la etiqueta síndrome de burnout, resulta llamativo lo expresado por

Moreno y Peñacoba (1999) pues hacen mención al error en creer que todos los casos de síndrome de burnout se dan por la sobrecarga laboral, ya que en gran cantidad si se encuentra esto, pero hay otros donde el colaborador no se ve necesariamente envuelto en jornadas laborales extremadamente desgastantes y que sobrepasen por mucho sus capacidades, hay casos donde no se encuentra exceso de trabajo pero si dicha actividad no es motivante para el colaborador, por ello se frustra, en parte no desea desempeñarse de esa forma y eso debilita su motivación emocional-cognitiva. de esta forma el estrés laboral crónico si favorece al surgimiento del síndrome de burnout, pero también el factor de desmotivación progresiva es importante de considerarlo.

Por su parte Farber (1983) propone su definición sobre el síndrome de burnout, donde esta es un síndrome relacionado al ámbito laboral, desencadenado por la percepción del colaborador de discrepancia entre sus esfuerzos en el trabajo y los resultados conseguidos, ocurriendo principalmente en aquellos cuyas funciones están estrechamente vinculadas con la atención cara a cara con otras personas.

Siguiendo una de las definiciones más aceptadas, Maslach (2009) concibe al burnout como un síndrome psicológico, el cual implicaría una respuesta problemática a la exposición de estresores interpersonales y crónicos en el ambiente laboral. De este autor es que se rescata la diferenciación entre estrés laborales y el burnout, llamado también como desgaste ocupacional como propuesta de traducción (Quiceno y Vinaccia, 2007).

Modelo del síndrome de burnout de Maslach.

Se trata del modelo de medición propuesto por Maslach (Maslach y Jackson, 1981; Maslach, 2009) autora que a su vez es de las primeras y tiene una concepción bastante aceptada del síndrome de burnout. El síndrome de quemarse en el trabajo,

como es una de las traducciones que se realizaba, constituye un conjunto de síntomas o manifestaciones que presentan los trabajadores, para esta autora es una respuesta problemática ante la exposición a estrés laboral crónico, por lo que el trabajador comienza a mostrar fatiga, cinismo, frialdad emocional o labilidad emocional, frustración hacia su vida laboral entre otros. Estos autores entienden que el síndrome de burnout se encuentra compuesto por las siguientes tres dimensiones: a) agotamiento personal, b) despersonalización, c) baja realización personal, y d) síndrome de burnout como problema psicológico.

La dinámica dentro de la estructura organizacional es analizada constantemente, pues han habido numerosos intentos por mejorar la producción y calidad de servicio de las empresas, es por ello que el interés en unos de los mayores problemas en esta área como lo señalaría la organización mundial de la salud en el año 2000 (como se citó en Saborio e Hidalgo, 2015) que sería el burnout, término empleado para referirse a aquellos colaboradores con un marcado desgaste, desmotivados, lentos o fatigados, acompañado de una frustración constante por el lugar donde se encuentran trabajando, en un inicio se le atribuye principalmente a los trabajadores del ámbito de la salud y atención, pero esto posteriormente es ampliado, por lo que diversos factores pueden facilitar a la prolongación de la experiencia de estrés, con ello llevar a un desgaste progresivo hasta tener a uno o varios trabajadores con el síndrome de burnout. Este problema es atendido por un equipo donde uno de los principales agentes es el psicólogo profesional, evaluando las competencias, sus niveles de desarrollo y la congruencia del mismo con el ámbito de desempeño del trabajador para reducir las posibilidades del surgimiento de mayores problemas ocupacionales, proponiendo planes de capacitación para su mejora (Perales et al., 2011).

Representa un problema no solo para el mismo trabajador, pues al entrar en este círculo patológico de trabajo sin satisfacción y con convicción de que está siendo perjudicado por sus malas decisiones le llevan a frustrarse, mostrando irritabilidad, agresividad y aislamiento de forma recurrente, es como encontrar a una persona que lleva cargando con una cubeta de agua durante meses, odia hacerlo y a su vez no puede dejarlo, contestando de forma hostil a quien le dirige la palabra (Del Carpio et al., 2020; Quiceno y Vinaccia, 2007).

Las organizaciones pueden clasificarse como lucrativas y no lucrativas, aunque siempre busquen generar productos o servicios, siendo ello el criterio de agrupación (Farber, 1983), por eso es que en la historia no siempre se le ha brindado los cuidados y protecciones adecuados a los colaboradores, si hay registro de explotación y abuso, pero esto ha venido cambiando y la salud ocupacional es una prioridad o por lo menos es exigida desde un marco legal, en las últimas décadas se respeta que las empresas persigan fines comerciales, y se reconoce sus esfuerzos por traducir ello en beneficios para el colaborador, el cual no solo cuenta con condiciones apropiadas, sino que pasa por evaluaciones de desempeño en las cuales se identifican factores a ser modificados (Gil-Monte y Peiró, 1997; Millan y D'Aubeterre, 2012).

El psicólogo es el profesional experto en el desarrollo de las personas, es decir como las experiencias lo han llevado a tener determinados rasgos, tendencias, preferencias y estilos de comunicación, con lo cual puede emplear este conocimiento para la evaluación y predicción de los hábitos-rasgos de esas personas (evaluación y análisis del comportamiento), así como el planteamiento de estrategias para conseguir el cambio de en sus hábitos ocupacionales (modificación del comportamiento) (Barraca, 2014), ello es relevante puesto que el síndrome de burnout

presenta una serie de problemas como la manifestación de síntomas somáticos, es decir, la calidad de vida del trabajador se ve afectada, la presión cardiaca, el establecimiento para que se le provoque un mayor consumo de calorías desequilibrando su dieta, favorecer a la catamienno de emociones negativas en el ambiente familiar, por ello se ve que se encuentra mucho más afectado en su casa, irritable y tenso. Se supone que este nivel de presión resulte esperable experimentarlo en la jornada laboral, pero en estos casos se prolonga e incluso en su casa sigue teniendo presente la serie de actividades que debe de realizar al día siguiente, no disfrutando sus actividades placenteras en casa (Calíbrese, 2006).

La experiencia a nivel autonómico-emocional viene siendo analizada y reportada a lo largo de los años, los trabajadores que tienen mayor vulnerabilidad y tienen a su alrededor factores estresantes, sumado a factores desmotivantes terminan frustrados por su labor, su actuar no tiene el sentido de permitirles alcanzar un mejor estilo de vida, por el contrario, sienten verse envueltos en un círculo vicioso del cual no pueden salir, en el que se ven atrapados. Estos acontecimientos experienciales van en contra de los objetivos de la salud ocupacional, la cual se supone es una de las piedras angulares de las industrias-organizaciones, ni que decir que otros síntomas reportados como el malestar muscular, dolores en la zona del cuello o cabeza, el cual facilita que se tengan mayores problemas para dormir, de allí que en múltiples casos se recurran a pastillas para poder combatir el insomnio, lo que tiene un beneficio pasajero, pues ese problema estaría siendo provocado por otros factores a nivel social-personal y no solo factores biológicos. En otros casos es visible las complicaciones gastrointestinales que aparecen producto del cambio de hábito alimenticio, la reducción de tiempo para este y el constante estrés experimentado (Aranda, 2006).

Ya sea por la constante preocupación o rumia con respecto del trabajo, muchos de los trabajadores no logran despegarse de este, ellos se ven afectados por este tipo de situaciones, eso también tiene repercusiones a nivel de la expresión emocional, por ejemplo, en varios casos se observa que se les dificulta llevar un control emocional ajustado en el ámbito familiar, es decir que si están molestos pueden expresarlo a través de golpear objetos o a otra persona, de esta manera el trabajo genera perjuicio también en el hogar, perjudica a las personas en su calidad de vida, hace que tengan cambios y persistencia de los mismos como más irritabilidad, enojo, resentimiento o la ya mencionada frustración que expresan con su agresión en el ámbito familiar, no solo esto sino que en otros casos se observa aburrimiento, pérdida de la energía o vigor para hacer sus tareas, ya sean responsabilidades de la casa o de ocio (Barraca, 2010).

Como no hay un contacto con experiencias satisfactorias en el hogar o fuera del trabajo, la razón por la cual trabajar se va desdibujando, ya que en la mayoría de casos, el presupuesto que se obtiene de trabajar permite acceder a una mejor calidad de vida, siendo un factor clave en la motivación, pero si este pierde ese sentido, entonces los resultados perjudiciales para la empresa se comienzan a ver (Alarcón et al., 2001).

Hasta ahora se puede ver los síntomas registrados comúnmente en las personas que desarrollan este denominado síndrome de burnout, se ven afectados de distintas formas por la interacción vulnerabilidad- estresores (Zubin y Spring, 1977), a partir de la combinación dinámica de esos factores de conocimiento para el psicólogo profesional, es apreciable la pérdida de capacidad de relajarse por parte del trabajador, ya que la tensión muscular, el estado de alerta, la suspicacia o una imagen paranoide también se ha encontrado en distintos casos, lo que puede deberse

al agotamiento en el sitio de trabajo, lo que pasa a generalizarse con su hogar, por ello un llamo de atención o el recordatorio de una responsabilidad que debe de hacer puede ser el evento antecedente suficiente para poder desencadenar sus reclamos, la irritabilidad o una respuesta verbal hostil hacia los demás (Benavides et al., 2002), es decir, el síndrome de burnout si es asumido como un problema psicológico debido a que interfiere en la emisión de conductas, impide que haga comportamientos deseados como relajarse y tener interacciones sociales gratificantes y le genera estrés psicológico, además del daño a sus seres queridos (Aranda, 2006).

Componentes del síndrome de burnout.

El síndrome de burnout refiere a un conjunto de indicadores que pueden llegar a experimentar los trabajadores, en su análisis resaltan los factores organizaciones, en ocasiones denominados como componentes, que propician o facilitan el desarrollo del síndrome de burnout, estos comprenden elementos estructurales y del proceso que se mantiene, el cual puede conducir a los trabajadores a una rutina poco motivante, excesiva, frustrante y que favorezca el desarrollo de burnout; así mismo, resalta indicadores más particulares de la persona, es decir los niveles o grupos de respuesta que cada uno manifiesta comúnmente en este tipo de situaciones (Farber, 1983).

Maslach (2009) comenta dentro del agotamiento emocional la apatía, irritabilidad o cambios en la expresión emocional que llegan a evidenciar los trabajadores con síndrome de burnout, es decir, que a nivel del componente emocional-afectivo pueden verse indicadores comunes en tendencia en las personas que han desarrollado síndrome de burnout, que resultan relevantes en la evaluación y criterio de mejora del problema (Gil-Monte y Peiró, 1997; Moreno y Peñacoba, 1999).

Dentro del componente cognitivo pueden resaltar los pensamientos con contenido vinculado a la falta de sentido de trabajar, ya sea porque su esfuerzo no se ve seguido por cambios favorables ni experimenta que su labor diaria ofrezca una mejora a sí mismo como persona, por esto es que trabajar pierde sentido, se vuelve un trabajador quemado, desgastado o sin ilusión (Boada et al., 2004).

Las propias experiencias fortalecen ciertas creencias sobre la inutilidad de su esfuerzo, pues frecuentemente se encuentra un historial de eventos percibidos como fracasos o situaciones donde haga lo que haga obtenía algo que no resultaba de su agrado, todo esto construye ese conjunto de creencias sobre los roles que desempeña, es como una enfermera que cada vez atiende más desmotivada e inclusive hostil en ocasiones, que ha llegado a la conclusión de que este trabajo con todos sus aspectos negativos es lo que va a acontecer en su vida hasta la jubilación, esto favorece a que pierda esa ilusión por superarse (Pines y Aronson, 1988; Quiceno y Vinaccia, 2007).

- **Autonómicos:** Es posible reconocer ciertos rasgos comúnmente encontrados en las personas que desarrollan el síndrome de burnout, a nivel de las respuestas somáticas, hay mayor cansancio y malestar muscular, lo que se ve vinculado a los frecuentes dolores de cabeza y cuello que pueden manifestar. Resulta también relevante comentar en este apartado las respuestas como el insomnio, los problemas gastrointestinales, hipertensión, entre otros malestares fisiológicos comúnmente vistos en estos trabajadores (Quiceno y Vinaccia, 2007; Boada et al., 2004).
- **Emocionales:** A nivel emocional o sentimental, se puede reconocer la tendencia a la irritabilidad que muestra, viéndose acompañada de la

hostilidad y odio, también se hacen presentes sentimientos depresivos, vinculados a la ansiedad, en general un marcado agotamiento emocional y un menor interés en empatizar con los demás, así como aburrimiento (Quiceno y Vinaccia, 2007).

- **Motores:** En cuanto al nivel motor, lo más relevante es el descenso del desempeño productivo laboral, comienza mostrarse más lento o más torpe en la ejecución, en ocasiones pareciera que desgastado, también en sus relaciones interpersonales se ve un distanciamiento, alejamiento y superficialidad, estas se ven perjudicadas; además, en ocasiones la irritabilidad del nivel emocional se ve expresada en respuestas agresivas a otros (Quiceno y Vinaccia, 2007).
- **Cognitivos:** En este nivel de organización de las respuestas es posible encontrar creencias tipo regla sobre sí mismo desvalorizantes, donde considera que tiene un bajo valor y por ello mismo se anticipa ante el posible rechazo de los demás. Una de las características más relevantes es la pérdida del sentido del trabajo, no tiene una concepción de que su labor diaria este contribuyendo en su vida, o que a pesar de que realiza esfuerzos todo sigue estando mal, denominado comúnmente como baja realización laboral. La generación del concepto de sí mismo como alguien que fracasa en el trabajo, como la pobre posibilidad de un consecuente valorado lleva a desarrollar un concepto del trabajo como algo improductivo, sin razón de ser. Estas son las respuestas que suelen ser más comunes. Otras respuestas a nivel cognitivo son el incremento en la dificultad para concentrarse en la jornada laboral y el pensamiento recurrente referente a sus tareas laborales (Quiceno y Vinaccia, 2007).

Estrés laboral y fase de desgaste.

Si bien es cierto, no se puede haber atribuido a la excesiva carga laboral como el único factor responsable desde desarrollo del síndrome de burnout, pues se necesita de elementos que favorezcan las creencias de inutilidad de los esfuerzos propios, los trabajadores con síndrome de burnout suelen expresar desgano y fastidio con su actividad laboral, pues muchos atribuyen a este como un ancla que no los deja ser felices, por ello es que puede encontrarse frustración en estos casos. Muchos de los casos de síndrome de burnout se da por la sobrecarga laboral y esta se complementa con la percepción de no encontrar mejoría, es decir se termina desarrollando en alguien la creencias de que haga lo que haga no va a conseguir mejores resultados, justamente por ello es que se observaría en esos casos un desgano, desmotivación y frustración hacia la propia actividad, pues el estrés laboral crónico ha llevado al colaborador a creer que no vale la pena esforzarse por que no tiene momentos de descanso, se siente inútil o culpable de que sus esfuerzos no debe buenos resultados y con ello entra a la fase de desgaste, ya para esta instancia se le ve como a alguien que ha perdido el brillo (Gil-Monte y Peiró, 1997; Perales et al., 2011).

Quizás el debate en cuanto al estrés laboral y burnout es como se entienden ambos términos, precisamente el primero, se puede asociar en su conjunto estrés laboral y sobrecarga de tareas, pero en los casos donde no hay sobrecarga laboral pero si hay constante exposición a situaciones desmotivadoras, como es en el caso de los casos encontrados en el personal de salud (Moreno y Peñacoba, 1999), ya que por más esfuerzo que ponían, se encontraban frecuentemente con pacientes desesperados, irritables, conflictivos y en varios las condiciones no tenían una mejora

significativa, donde hay casos donde no hay una sobrecarga (Pines y Aronson, 1988), como si se daría en otros donde por ejemplo un oficinista debe hasta obviar el regresar a su casa para terminar con las tareas pendientes, sino que en el personal de salud el mismo trato con personas hostiles o esas situaciones puede llevarlo a pesar de encontrarse fuera de horario laboral, continuar experimentando respuestas similares como producto de los pensamientos, creencias u otros factores cognitivos que a pesar de no encontrarse en la situación dada, favorecen una experiencia similar a la vivida en la situación real (Del Carpio et al., 2020; Saborio e Hidalgo, 2015).

2.2.2. Administración del tiempo

Concepto de la administración del tiempo.

El concepto de administración de tiempo refiere a la capacidad que tiene una persona para organizar sus funciones, actividades, tareas, roles, coordinaciones o tareas, lo que facilita ser eficiente en el área donde se desempeña, es por lo tanto una capacidad de suma importancia que contribuye en su liderazgo y gestión. La administración o gestión del tiempo es concebida como una capacidad importante para un adecuado cumplimiento de las tareas, generando un impacto positivo en la organización donde se desempeña (Alfredo, 2017).

El concepto de administración de tiempo es una metáfora, pues el tiempo no puede ser fraccionado, sino es la persona aquella que planea ejecutar una actividad en un aproximado rango temporal, sin embargo, este concepto es utilizado comúnmente para hacer referencial realizar un esquema del tiempo hipotético a futuro y con ello, señalar la actividad a realizar según ese criterio, es más una administración de actividades, en psicología los términos no suelen tener claros consensos, por lo que en referencia a la administración del tiempo, tampoco habría que esperar ello (Recuerda et al., 2012).

La administración de tiempo en colaboradores en una organización puede ser concebida como parte de las habilidades o hábitos que favorecen a la productividad a una organización, a la vez que le permiten al colaborador tener un estilo de vida equilibrado, por ello es que las organizaciones están interesadas en identificar cuáles son esos factores o elementos de mayor importancia para que la organización consiga marchar bien, de tal forma que pueden optar por potenciarla y conseguir cada vez mejores resultados, en el caso de la administración del tiempo, esta favorece a la productividad organizacional (Drucker, 1999; Gómez, 2010).

Resulta relevante la aproximación que realizan Pereda et al. (2014) al concebir a la administración del tiempo como un habilidad, la cual cuando no se maneja, repercute de forma negativa sobre el ámbito organizacional, pero también a nivel personal, es decir que no solo genera problemas en la propia organización, sino que el propio colaborador va a ver su vida afectada por esto, en ello comentan que esta se trata de destinar actividades y tareas en un margen de tiempo, lo que favorece una mejor gestión.

En la presente investigación se trabaja con la aproximación conceptual de Cruzado (2017), donde la administración del tiempo es entendida como la esencia de los hábitos de la gente altamente efectiva, donde resalta la capacidad para organizar o simplificar los procesos, logrando mejorar el proceso de desarrollo de las tareas, a su vez que, al contar con percepción del tiempo y proactividad, calcula mejor el tiempo que le llevaría cada tarea.

Modelo multidimensional de la administración del tiempo.

Se trata de una aproximación en cuanto a conceptualización y medición realizada por Cruzado (2017) la cual tiene como ventaja tener una orientación de efectividad-productividad, basado en la postura de Covey (1996), y mejorado,

entiende a la administración del tiempo en un marco de habilidad necesaria para la gente altamente efectiva, aquellos que por distintas circunstancias, han desarrollado el poder distribuir y asignar las tareas según el criterio de priorización, es decir ejecutándola según su prioridad. De esta forma, la administración del tiempo termina resultando en una habilidad necesaria dentro del marco organizacional, compuesta por las dimensiones: a) percepción del tiempo, b) simplificación de procesos, c) proactividad, y d) organización.

Déficit en la administración del tiempo como problema psicológico.

En la psicología como profesión, se reconoce como problemas cuando el actuar persistente de las personas las lleva a conflictos con su área de desempeño, es así que un trabajador que realiza tareas no tan urgentes en lugar de aquellas con mayor urgencia, muy probablemente se verá envuelta en retraso para entregar el trabajo, tendría que omitir las revisiones, lo que puede facilitar el mostrar error en la presentación final, esto a su vez hace que una tarea sea vista como una señal de que cometerá un error, pues las experiencias pasadas eso le habría demostrado (Recuerda et al., 2012).

El concepto de sus destrezas se vería afectado por el hábito de aplazar lo importante, por destinar un tiempo excesivo a una tarea que no cumple con dichos requisitos o por verse afectado por no saber jerarquizarlas y darles un esfuerzo indicador, es decir, la persona al desempeñarse, muestra un conjunto de hábitos, patrones de conducta o acciones que la llevan a verse envuelta en situaciones problemáticas, por esa razón es que los indicadores conductuales son evaluados por el psicólogo que ejerce como profesional, de igual manera la evaluación de los repertorios con los que cuenta para la recomendación a un adecuado plan de

capacitación para mejorar sus competencias vinculadas a la organización (Catanese, 2009).

El manejo del tiempo involucra que es capaz de estimar cuando demoraría el desarrollo y culminación de una tarea, es decir, la carga que acepta no es mayor a la que puede manejar, para indicarle de ello al jefe es necesario que haya desarrollado un estilo de comunicación asertivo, lo cual nuevamente es vinculado al psicólogo que ejerce como profesional, quien cuenta con las estrategias para evaluarla, estimarla y desarrollar dicha competencia, ya sea en una relación de uno o a través de un plan de capacitación (Recuerda et al., 2012).

También hay personas que por distintas circunstancias subestiman el grado de dificultad de las tareas, así como, tener el problema de decir si a cada petición que se les realiza, evidentemente no lo realizan con una mala intención, pero le terminaría llevando a conflictos derivados de no cumplir un trabajo de forma eficiente, reclamándosele el hecho de haber aceptado y confirmado que podría haberlo terminado, este es otro caso donde se tiene que involucrar al psicólogo como profesión, trabajando conjuntamente con otros profesionales quienes conforman toda el sistema organizacional y a la vez respetando las políticas ya establecidas (Galicia, 2006; Cruzado, 2017).

Dentro de la llamada gestión del talento humano es que cobra mayor interés la productividad de los trabajadores, pues el fin principal de una organización es el cumplimiento de sus metas, por ello es que sobresale las competencias que tienen los trabajadores para administrar su tiempo, más aún cuando este hábito ha mostrado buena relación con el cumplimiento de las tareas de una persona, no solo restringiéndose a las actividades laborales, organizar el tiempo en función de la importancia y dificultad de las tareas; así como, cumplir con ello y modificar su

planificación en función del resultado conseguido. Resulta un hábito o llamado competencia en el ámbito organizacional muy beneficioso, de hecho, resulta recomendable incluirla dentro de los procesos de selección de personal, además de en las evaluaciones del desempeño laboral realizadas periódicamente. Este conjunto de decisiones permite (en trabajo conjunto con el psicólogo profesional especializado en el área organizacional) mantener en un nivel competitivo a la institución, refrescar algunas medidas y ajustar otras de la estructura para no sobrecargar a sus trabajadores hasta llevarlos al desgaste (Allen, 2009; Cladellas, 2008).

En los últimos tiempos, la naturaleza de la competitividad ha variado puesto que la información se ha vuelto mucho más compartida, es de esta forma que cada vez más personas pueden acceder a libros, conferencias o capacitaciones para mejorar en sus conocimientos y habilidades prácticas, lo que puede incrementar el número de personas que cumplen con los requisitos para un puesto, ello pone a reflexionar sobre la naturaleza del proceso de selección de personal, pues habría que analizar que otros indicadores hacen falta para que una persona que es asimilada en una organización, sea con fines lucrativos o no, produzca resultados, es allí donde la habilidad para administrar el tiempo se convierte en otro indicador valorado, apreciable y de interés, pues no bastaría solo con saber hacer y saber conocer, a ello se le suma el saber organizar y saber estimar (Alfredo, 2017).

Evaluar cuanto tiempo y esfuerzo demandará una tarea para justamente asignarle el tiempo apropiado, expresando una afirmación correcta sobre lo que se contempla para cumplir con dicha actividad. Aquella persona que además de tener la habilidad para resolver un problema, sabe estimar cuanto tiempo le llevará a cabo, es descrita como coherente y confiable, pues su palabra cobra peso, si verbaliza que dicho trabajo demandará una semana y no menos y lo cumple, obtiene un concepto

mucho más sólido con respecto de otros que mencionan un menor o mayor tiempo de ejecución y entrega (García, 2009; Gil-Monte y Peiró, 1997).

Componentes de la administración del tiempo.

Dentro del área organizacional-industrial resulta necesario desarrollar una serie de competencias vinculadas al campo de desempeño, por lo que en los procesos de selección de personal se suelen tener esquemas y pasos para garantizar que entren las personas indicadas según el puesto, una de las competencias claves que muchas veces no es considerada es la administración del tiempo, esta competencia-habilidad es aprendida como todos los comportamientos de las personas, sin embargo, no todos han adquirido el administrar su entorno para recordar los deberes a realizar, no cuentan con estrategias de motivación para incentivarse a sí mismos en el desarrollo de esa tarea, es decir en algunos casos faltan desarrollar tanto habilidades conductuales como cognitivas (Chiavenato, 2007).

Es posible describir a una persona con adecuado o déficit en su administración del tiempo en base a la descripción según componentes, para esto se asume la clásica postura de tres respuestas (cognitivo, emocional y conductual) pues son componentes que juegan a favor o en contra de todas las personas dependiendo de la circunstancias, dentro de las habilidades conductuales, tener el hábito de llevar una agenda, realizar actividades que cumplan la función de recuperación de la jornada laboral también son relevantes para tener mucho mejor disposición a desarrollar sus actividades (Morieux, 2013).

Dentro del componente cognitivo, las estrategias de planificación, reflexión sobre la jerarquía de las tareas en base a su importancia y dificultad son muy relevantes, pues hay casos de personas que subestiman una tarea, creen que pueden terminarla en un tiempo muy por debajo del recomendable para una actividad de ese

calibre. Otras estrategias para recordar e inclusive usar claves para recordar tareas de manera flexible para no prolongar el estrés también resulta importante, en este componente la concentración para desarrollar los pendientes, imaginación para hipotetizar sobre el tiempo que va a requerir la tarea, memoria, lenguaje, entre otros son parte de este componente, también las creencias que tenga en torno a la actividad laboral. Algunos creen que por realizar algo en un tiempo breve son especiales, negándose a considerar mayor tiempo en su resolución, otros casos pueden tener creencias donde se conciben a sí mismo como incompetentes, facilitando que la experiencia de estrés y ansiedad hagan que evite iniciar con la tarea (Marcillo, 2014; Morieux, 2013).

Administración del tiempo como competencia.

El conjunto de capacidades necesarias para poder desempeñarse bien en el centro de labores y, al mismo tiempo, distribuir las tareas para tener actividades de ocio, necesarias para la recuperación de la jornada laboral resultan realmente relevantes, en primer lugar porque las tareas deben contar con un tiempo pertinente de resolución, no es lo mismo entregar un pedido a un lugar a unos dos kilómetros del centro de labores y tener que ordenar todos los documentos de las compras realizadas el mes pasado, para ello el colaborador debe ser capaz de reconocer cuáles son sus habilidades (Rodríguez, 2011).

En base en ello, cuanto tiempo le llevaría terminar de forma adecuada con ese trabajo, a su vez en el nivel estratégico, los directivos deben de identificar cuando el equilibrio del sistema organizacional se va perdiendo, esto quiere decir cuando se comete errores y unos colaboradores terminan con un tiempo reducido de resolución de tareas. En el proceso de selección de personal se evalúa a los postulantes tomando como criterio las funciones que se cumplen en el cargo, evaluándolas a

través de competencias, en este sentido es donde la administración de tiempo debe de tener también un espacio como criterio de selección (Robinson y Schroeder, 2014).

Un colaborador que ha logrado desarrollar para bien la gestión de su tiempo puede aprovecharlo mejor, ser eficiente sin sacrificar momentos de ocio de su vida, ser un magnífico trabajador en la oficina y un esposo atento en casa, el bienestar en él resulta importante, pues la pérdida de satisfacción ha sido asociada a una disminución de la producción laboral y menor calidad de vida (Pease et al., 2014).

Proteger la salud del colaborador no representa solo una decisión influida por lineamientos éticos, sino que también beneficia al funcionamiento general de la organización, trabajadores con las competencias necesarias desarrolladas y en una condición en la que resulten dicientes, como comenta Vásquez (2006) la organización es un sistema social para alcanzar metas. Una competencia es un conjunto de habilidades y capacidades con el distintivo que permite a alguien competir, ser bueno en algo, en términos más propios de la psicología como profesión especializada en el área organizacional, mantenerse eficiente y favorecer el funcionamiento de la organización en su conjunto, por ello es que el análisis de las competencias e incluir al conjunto de estrategias dentro de la competencia administración del tiempo resulta de mayor importancia (Rodríguez, 2011), más aún en la situación de modalidad de trabajo remoto a la que ingresaron muchos (Vásquez, 2012).

La psicología como profesión aplicada especializada en el área industrial/ organizacional (Aamodt, 2010) ha sido principalmente solicitada por sus herramientas de evaluación, pues la psicología como ciencia estudia el aprendizaje del comportamiento (público o privado) y justamente un trabajador muestra una serie de rasgos y hábitos en la actualidad que son producto de toda esa experiencia vivida, por ello es que el profesional idóneo es el psicólogo que ejerce como profesional, de

esta forma y dentro de los factores relevantes que se deciden analizar de los postulantes o candidatos se encuentran las competencias, entendidas como capacidades que le permite estar a un nivel requerido bajo el cual la institución puede mantenerse competitiva, en ese sentido las personas van formando un hábito de cómo es que organizar la ejecución de sus tareas actuales, van a tener una mayor inclinación a no procrastinar y una mejor estimación del tiempo que requieren para ejecutar alguna actividad. La administración del tiempo al ser considerada como una competencia necesaria a evaluarse en el proceso de selección de personal para el trabajo permite asimilar a individuos que van a contribuir mejor en el funcionamiento de la institución (Recuerda et al., 2012).

La administración del tiempo representa una ventaja de un trabajador sobre su competencia, pues puede estimar el tiempo apropiado para terminar con una tarea, además de ello, puede permitirse destinar tiempo a actividades de recreación, pues dentro de toda esa organización estaría incluyendo un espacio para sí mismo y sus actividades gratificantes, lo cual es beneficioso para la institución, ya se ha comentado que los trabajadores infelices son irritables, se frustran, muestran fatiga o cometen equivocaciones, no necesariamente por una baja de responsabilidad, sino que estas circunstancias de trabajo inacabables terminan generando una agotamiento que se ve traducido en una disminución de sus principales capacidades (Morieux, 2013).

Por ello es que, las equivocaciones y accidentes en el ámbito laboral se incrementan cuando los trabajadores no tienen periodos de descanso, en esto ha de incluirse aquellos que cargan con actividades laborales incluso cuando la jornada ha terminado, por ello se aconseja la desconexión laboral, donde el personal puede tener momentos de estrés y tensión en la jornada laboral y un periodo exclusivo de recuperación fuera de su horario (Pereda et al., 2014).

La gestión del tiempo también está relacionada con las capacidades de liderazgo, puesto que aquel que dirige a otros debe de estimar bien los tiempos y vincularlo con las habilidades de cada uno, teniendo un límite de demora en todo el desarrollo de la actividad, es por ello que se maneja la administración del tiempo para mejorar las estrategias. Al ser considerado como una competencia, está también en el proceso de selección de personal debe ser evaluada y a quienes necesiten una mejora en estos aspectos se les debe dar la orientaciones y programar para ellos un plan de capacitación, todo esto forma parte de los roles y funciones del psicólogo industrial/ organizacional, mejorando las competencias del personal para que tengan un mejor ajuste a los requerimientos de la institución e identificando la salud ocupacional que pueden estar expresando a lo largo de todo este recorrido (Alfredo, 2017).

Los hábitos y rasgos que han sido formados por la experiencia de la historia vital de cada uno de los trabajadores tienen gran peso sobre las estrategias que emplean para solucionar problemas, las funciones de sus puestos engloban tareas que de no ser manejadas apropiadamente, entorpecen el funcionamiento general de la organización y tienen un efecto indirecto en su competitividad, pues toda institución va actualizándose, mejorando aspectos y todo ello las lleva a ser vistas como competitivas frente a las demás (Marcillo, 2014).

En ese sentido es que se puede ver una influencia en la gestión del tiempo del personal interno, si no pueden organizar su vida, habría consecuencias desfavorables para sí mismos y las áreas donde se involucran, encontrándose entre ellas el ámbito laboral. No solo presentarían problemas, pues al no planificar y asignar coherentemente el tiempo que necesitan para distintas actividades, ellos también se verían fatigados por el constante sentimiento de angustia y superación al límite de las

tareas, ello desgasta, vuelve a los empleados más agotados, desmotivados, mientras que en el caso de otros, puede conducirlos a una postura de polarización donde no desempeñan de adecuada forma y se molestan con quienes se lo solicitan (Morieux, 2013).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Síndrome de burnout

El síndrome de burnout es comprendido como un síndrome psicológico, el cual implicaría una respuesta problemática a la exposición de estresores interpersonales y crónicos en el ambiente laboral (Maslach, 2009).

Administración del tiempo

La administración del tiempo es entendida como la esencia de los hábitos de la gente altamente efectiva, donde resalta la capacidad para organizar o simplificar los procesos, logrando mejorar el proceso de desarrollo de las tareas, a su vez que, al contar con percepción del tiempo y proactividad, calcula mejor el tiempo que le llevaría cada tarea (Cruzado, 2017).

Modalidad de trabajo remoto

Modalidad en la que un colaborador cumple las funciones que se corresponden según su puesto o área, pero empleando medios virtuales y fuera de un ambiente en el que se encuentra la organización (Catanese, 2009).

Colaboradores

Denominación dada al grupo de personas que cumplen con funciones y responsabilidades en una organización, siendo el motor que la impulsa el alcance de objetivos y beneficios que le contribuyan en su vida diaria (Catanese, 2009).

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es desarrollada desde un tipo correlacional, lo cual para Bernal (2010) hace referencia a aquellos estudios que tienen como objetivo principal establecer el grado de relación entre variables, siendo en el presente trabajo, el análisis de la relación bivariada entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo en un grupo de colaboradores.

En torno al diseño, la investigación emplea uno no experimental, ya que no se realizó manipulación alguna de las variables para conseguir efectos, sino que estas fueron simplemente analizadas, por ello es transversal, ya que la recolección se da en un solo momento dado, funcionando como una especie de fotografía de las variables en su ambiente natural (Hernández et al., 2014).

3.2. Población y muestra

La población se entiende como el conjunto de casos o individuos que comparten un grupo de características o aptitudes en común, las cuales son motivo principal de estudio (Bernal, 2010). De tal manera, la población en el presente estudio estuvo comprendida por 150 colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima, conformado por hombres y mujeres de diferente grupo etario.

La muestra fue censal debido a que se contó con la cantidad total de colaboradores de una empresa de Lima, tal como conciben Hernández et al. (2014) un estudio censal es aquel que cuenta como objeto de análisis la cantidad total de sujetos que conforman la población.

Tabla 1*Distribución de la muestra*

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	89	59.3
	Femenino	61	40.7
Edad	18 a 25 años	29	19.3
	26 a 30 años	60	40.0
	31 a 59 años	61	40.7
Total		150	100.0

En la tabla 1 se reconoce la distribución de la muestra, contando con un total de 150 colaboradores de una empresa en Lima, donde el 59.3% fueron del sexo masculino y el 40.7% mujeres, mientras que una mayor representación proporcional se encontró en el rango de edad de 31 a 59 años (40.7%), seguido entre los 26 a 30 años (40%) y de 18 a 25 años (19.3%).

3.3. Hipótesis**3.3.1. Hipótesis general**

H_a: Determinar la relación entre síndrome de burnout y administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima

3.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existen diferencias significativas al comparar el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad

H₂: Existen diferencias significativas al comparar la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad

H₃: Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima

3.4. Variables – Operacionalización

3.4.1. Variable 1: Síndrome de burnout

Definición conceptual.

Un síndrome psicológico, el cual implicaría una respuesta problemática a la exposición de estresores interpersonales y crónicos en el ambiente laboral (Maslach, 2009).

Definición operacional.

La presente variable se define de manera operacional mediante la aplicabilidad del Inventario de burnout (MBI) de Maslach y Jackson (1981), la cual se constituye por 22 ítems distribuidos en 3 dimensiones.

Tabla 2*Operacionalización del síndrome de burnout y sus dimensiones*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango	Escala
Agotamiento emocional	- Cansancio luego de la jornada de trabajo	1, 2, 3, 6,8, 13, 14, 16, 20	N = 0 CN = 1 AV = 2 R = 3	Alto (100 a 135)	
	- Agotamiento antes de ir a trabajar				
	- Sensaciones de tensión de trabajar todos los días				
	- Al límite de sus posibilidades				
Despersonalización	- Percepción de culpa	5, 10, 11, 15, 22	AM = 4 CS = 5 S = 6	Medio (64 a 99)	Ordinal
	- Mayor sensibilidad				
	- Perdida de placer por sus actividades				
Baja realización personal	- Dificultades para la resolución de problemas	4, 7*, 9*, 12*, 17*, 18*, 19*, 21*		Bajo (27 a 63)	
	- Escasas competencias personales				
	- Insatisfacción con los resultados de sus actividades				

Nota. N (nunca), CN (casi nunca), AV (a veces), R (regularmente), AM (a menudo), CS (casi siempre), S (siempre), * (ítems inversos)

3.4.2. Variable 2: Administración de tiempo**Definición conceptual.**

La administración del tiempo es entendida como la esencia de los hábitos de la gente altamente efectiva, donde resalta la capacidad para organizar o simplificar los procesos, logrando mejorar el proceso de desarrollo de las tareas, a su vez que, al contar con percepción del tiempo y proactividad, calcula mejor el tiempo que le llevaría cada tarea (Cruzado, 2017).

Definición operacional.

La presente variable se define de manera operacional mediante la aplicabilidad del Cuestionario de Administración del Tiempo (CAT) de Cruzado (2017), el cual se constituye por 22 ítems distribuidos en 4 dimensiones.

Tabla 3

Operacionalización de la variable administración del tiempo

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango	Escala
Percepción del tiempo	- Tiempo suficiente para culminar sus actividades del día	1, 2,			
	- Conciencia de actividades que requieren tiempo	3, 4			
	- Gestión de actividades				
Simplificación de procesos	- Manejo de gran cantidad de trabajo	5, 6,		Deficiente	
	- Manejo de incremento de trabajo	7, 8, 9, 10,		(Pc < 25)	
	- Priorización de tareas	11, 12	N = 1	Regular	
Proactividad	- Aborda tareas por orden		AV = 2	(Pc 25 a	Ordinal
	- Variedad de alternativas de solución		S = 3	75)	
	- Percepción anticipatoria de trabajo	13, 14, 15		Eficiente (Pc > 75)	
Organización	- Toma de decisiones acertadas				
	- Buena relación con compañeros	16, 17,			
	- Adecuada comunicación	18,			
	- Cumple objetivos	19,			
	- Capacidad de delegar funciones	20, 21, 22			

Nota. N (nunca), AV (a veces), S (siempre),

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Para el desarrollo de la tesis, se utiliza la técnica de la encuesta, basada en lo mencionado por Hernández et al. (2014) se entrega a los participantes un protocolo donde ellos mismos deben indicar lo que observan, en este caso reportar tantos los indicadores del síndrome de burnout y de la administración del tiempo, analizando estadísticamente estos datos. Cada uno de los instrumentos se describen a continuación:

3.5.1. *Inventario de Burnout de Maslach (MBI)*

Ficha técnica.

Denominación	: Inventario de burnout de Maslach (MBI)
Autor (es)	: Maslach y Jackson
Año de creación	: 1981
Revisión peruana	: Vásquez (2020)
Finalidad	: Medir las tres dimensiones del burnout
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 15 minutos aprox.
Estructura	: Tres dimensiones

Para identificar la presente variable se utilizó el Inventario de burnout de Maslach (MBI), el cual fue elaborado por Maslach y Jackson en el año 1981 en Estados Unidos, con la finalidad de poder conocer el grado en que los trabajadores experimentan sensaciones de tensión o estrés producto de las demandas ambientales que le implica su entorno laboral. El instrumento se encuentra comprendido por 22 preguntas o ítems que van a estar estructurados en tres dimensiones: agotamiento emocional (1,2,3,6,8,13,14,16,20), despersonalización (5, 10,11,15 y 22) y baja realización personal (4,7,9,12, 17, 18, 19 y 21), manteniendo

una aplicabilidad de forma individual o colectiva, con un tiempo de duración de aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Las alternativas de respuesta van de 0 para nunca, 1 para alguna vez al año o menos, 2 con una vez al mes o menos, 3 para algunas veces al mes, 4 para una vez por semana, 5 para algunas veces por semana y 6 para todos los días; de tal manera que, la puntuación mínima es de 0 y la máxima para 134. Respecto a la calificación e interpretación de los resultados, primero se convierten los ítems inversos constituyentes de la dimensión baja autorrealización (4,7,9,12, 17, 18, 19 y 21), para luego realizar una sumatoria a nivel total del instrumento que se interpreta según los niveles: Alto (100 a 135), Medio (64 a 99), Bajo (27 a 63). En cuanto a las propiedades psicométricas a nivel original fue determinada mediante el criterio de jueces, siendo los valores para la *V* de Aiken superiores al .90, así como también, la fiabilidad por consistencia la alcanzaron con el coeficiente alfa de Cronbach superior al .70, demostrando una adecuada confiabilidad para la medida del instrumento.

Dentro del medio nacional, Vásquez (2020) buscó identificar las propiedades psicométricas del MBI en una muestra de 199 trabajadores de una empresa en Trujillo, con edades entre los 20 a 63 años de una empresa relacionada con el rubro de limpieza y saneamiento. Reconoció una mayor evidencia respecto a la validez de contenido por el criterio de jueces expertos, los cuales determinaron un *V* de Aiken superior al .90 para la claridad y pertinencia de los ítems. Luego, por medio del análisis factorial confirmatorio (AFC) con el modelo de 22 ítems, los resultados de la medida de ajuste fueron aceptables ($\chi^2/gf=.982$, $AGFI=.971$, $NFI=.968$, $RFI=.964$), con cargas factoriales superiores al .30 para cada ítem dentro de su dimensión. Por otro lado, la confiabilidad por consistencia interna fue con el estadístico Omega de McDonald

(.866), el cual cuenta con valores elevados para la inferencia de una confiabilidad adecuada.

Revisión de propiedades psicométricas en un estudio piloto.

Se revisaron las propiedades psicométricas para el MBI en un grupo piloto de 88 colaboradores de una empresa de Lima, donde se evidencian los resultados de para la validez basada en la estructura interna y confiabilidad por consistencia interna, siendo demostrados a continuación:

Validez basada en la estructura interna.

Se contribuyó con una mayor evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio (AFE), utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS), con una rotación Promax debido a la relación entre las variables latentes, hallándose que en la prueba de KMO muestra adecuación para la cantidad de evaluados ($KMO = .894$) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2 = 1242.614$, $g = 231$) con valores aceptables y significativos ($p < .01$), motivo por el cual se confirma el análisis de las cargas factoriales (Lloret-Segura et al., 2014).

Tabla 4*Matriz de saturaciones para el MBI*

Ítems	Factor		
	1 (Ae)	2 (D)	3 (Br)
B1		0.712	
B2		0.661	
B3		0.557	
B4			0.485
B5	0.586		
B6		0.666	
B7			0.637
B8		0.597	
B9			0.612
B10	0.638		
B11	0.620		
B12			0.630
B13		0.519	
B14		0.607	
B15	0.674		
B16		0.498	
B17			0.522
B18			0.450
B19			0.505
B20		0.511	
B21			0.441
B22	0.776		
Autovalores	10.504	1.530	1.333
VE%	47.745	6.955	6.061
VEA%	47.745	54.700	60.761

Nota. Ae (agotamiento emocional), D (despersonalización), Br (baja realización personal), VE% (varianza explicada), VEA% (varianza explicada acumulada)

En la tabla 4 se identifica los resultados de validez para el MBI, reconociéndose que el modelo de tres factores cuenta con cargas factoriales mayores a .30 en todos los ítems. Por otro lado, los autovalores fueron superiores a 1.00, confirmando la

existencia de tres factores, donde se mantiene una varianza total explicada (VEA) de 60.8%. Finalmente, esto nos quiere decir que se corrobora el modelo presentado en la teoría con los resultados empíricos, entendiendo que el instrumento cuenta con adecuadas medidas para ser aplicables.

Confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 5

Confiabilidad para el MBI

Dimensiones / Variable	ítems	Alfa [JC 95%]
Agotamiento emocional	9	0.895 [.859 - .925]
Despersonalización	5	0.827 [.763 - .879]
Baja realización personal	8	0.851 [.798 - .894]
Síndrome de burnout	22	0.946 [.928 - .961]

Para la Tabla 5 se identifica la confiabilidad por consistencia interna del MBI obtenido mediante el coeficiente alfa, el cual contó con puntajes entre .892 a .895, demostrando una alta confiabilidad debido a la puntuación superior al .70 (Cicchetti, 1994). En base a ello, se evidencia que la prueba MBI cuenta con puntuaciones confiables.

3.5.2. Cuestionario de Administración del Tiempo

Ficha técnica.

Denominación	: Cuestionario de administración del tiempo
Autor (es)	: Cruzado
Año de creación	: 2017
Finalidad	: Valorar los hábitos de administración del tiempo
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 15 minutos aproximadamente
Estructura	: Cuatro dimensiones

Para la medición de la segunda variable se emplea el Cuestionario de administración del tiempo de Cruzado, creado en el 2017 con el objetivo de valorar la presencia de las principales dimensiones para poder gestionar el tiempo en el ambiente laboral. Considerando cuatro dimensiones: percepción del tiempo, simplificación de procesos, proactividad, y organización. Siendo un instrumento compuesto por 22 ítems y con un formato de respuesta que va desde siempre (3), a veces (2) y nunca (1). El instrumento cuenta tanto con una interpretación por dimensiones y a nivel total, pues todas estas contribuyen y enriquecen a la administración del tiempo. Cuenta con una duración de 15 minutos aproximadamente de aplicación.

En cuanto a la revisión de las propiedades psicométricas, el instrumento fue creado en el ámbito peruano, donde Cruzado (2017) reporta adecuadas evidencias de validez de contenido ($V > .80$) para los 22 ítems del instrumento, lo que denota una redacción clara y pertinente. Para la revisión de la confiabilidad, aporta evidencia de consistencia interna al identificar un coeficiente alfa de Cronbach adecuado ($\alpha = .906$).

Revisión de propiedades psicométricas en un estudio piloto.

Se revisaron las propiedades psicométricas para el Cuestionario de Administración del Tiempo en un grupo piloto de 88 colaboradores de una empresa de Lima, donde se evidencian los resultados para la validez basada en la estructura interna y confiabilidad por consistencia interna, siendo demostrados a continuación:

Validez basada en la estructura interna.

Se contribuyó con una mayor evidencia de validez basada en la estructura interna por medio del análisis factorial exploratorio (AFE), utilizando el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS), con una rotación Promax debido a la relación entre las variables latentes, hallándose que en la prueba de KMO muestra

adecuación para la cantidad de evaluados ($KMO= .922$) y la prueba de esfericidad de Bartlett ($X^2=1970.838$, $g=231$) con valores aceptables y significativos ($p < .01$), motivo por el cual se confirma el análisis de las cargas factoriales (Lloret-Segura et al., 2014).

Tabla 6

Matriz de saturaciones para el Cuestionario de Administración del Tiempo

Ítems	Factor			
	1 (Pt)	2 (Sp)	3 (P)	4 (O)
AD1	0.751			
AD2	0.840			
AD3	0.806			
AD4	0.458			
AD5		0.452		
AD6		0.586		
AD7		0.611		
AD8		0.705		
AD9		0.311		
AD10		0.756		
AD11		0.741		
AD12		0.710		
AD13			0.637	
AD14			0.763	
AD15			0.739	
AD16				0.381
AD17				0.321
AD18				0.510
AD19				0.425
AD20				0.368
AD21				0.450
AD22				0.505
Autovalores	13.605	1.321	1.207	1.077
VE%	61.840	6.003	5.488	3.988
VEA%	61.840	67.844	73.331	77.319

Nota. Pt (Percepción del tiempo), Sp (Simplificación de procesos), P (Proactividad), O (Organización), VE% (varianza explicada), VEA% (varianza explicada acumulada)

En la tabla 6 se identifica que el modelo de tres factores del Cuestionario de Administración del Tiempo cuenta con cargas factoriales mayores a .30 en todos los ítems. Por otro lado, los autovalores fueron superiores a 1.00, confirmando la existencia de cuatro factores, donde se mantiene una varianza total explicada (VEA) de 77.3%. Finalmente, esto nos quiere decir que se corrobora el modelo presentado en la teoría con los resultados empíricos, entendiendo que el instrumento cuenta con adecuadas medidas para ser aplicables.

Confiabilidad por consistencia interna.

Tabla 7

Correlación para el Cuestionario de Administración del Tiempo

Dimensiones / Variable	ítems	Alfa [IC 95%]
Percepción del tiempo	4	0.844 [.784 - .891]
Simplificación de procesos	8	0.913 [.882 - .938]
Proactividad	3	0.867 [.810 - .909]
Organización	7	0.946 [.927 - .962]
Administración del tiempo	22	0.970 [.960 - .978]

Para la tabla 7 se identifica la confiabilidad por consistencia interna del Cuestionario de Administración del Tiempo obtenido mediante el coeficiente alfa, el cual contó con puntajes entre .844 a .946, demostrando una alta confiabilidad debido a la puntuación superior al .70 (Cicchetti, 1994). En base a ello, se evidencia que el instrumento cuenta con puntuaciones confiables.

3.6. Procesamiento de los datos

Primero se realizan las coordinaciones correspondientes para poder tener acceso a los participantes de la investigación, lo cual, en la situación actual al adoptarse la modalidad de trabajo remoto, los instrumentos también fueron pasados a una versión virtual empleando para ello la plataforma de encuesta de Google, en la cual también se agrega al inicio una breve descripción del estudio, donde se comenta

la confidencialidad y respetos de sus datos obtenidos al ser esta administración de forma anónima.

Tras obtener la base de datos, esta es ordenada y codificada en el programa EXCEL, para después transportarla al programa IBM SPSS en su versión 25, donde se realizan los análisis correspondientes. Primero se realiza el análisis descriptivo de las variables síndrome de burnout y administración de tiempo, en el cual se reporta la media aritmética (M), desviación estándar (DE), asimetría (g^1) y curtosis (g^2); así mismo, se realiza el análisis de frecuencia y porcentaje de ambas variables. Posteriormente, se revisó la normalidad de los datos a través de la prueba Kolmogorov Smirnov, donde tras salir una distribución no normal, se emplea el estadístico no paramétrico de Spearman para el análisis de relación bivariada entre el síndrome de burnout y la administración de tiempo en los colaboradores que trabajan bajo modalidad virtual.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE
DATOS

4.1. Resultados descriptivos de las dimensiones con la variable

Resultados descriptivos para el síndrome de burnout

Tabla 8

Descriptivos del síndrome de burnout y sus dimensiones

Dimensiones / Variable	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	Asimetría	Curtosis
Agotamiento emocional	28.49	29.00	45	13.983	-0.241	-0.697
Despersonalización	15.43	17.00	26	8.040	-0.360	-0.975
Baja realización personal	27.45	26.00	24	10.547	-0.002	-1.022
Síndrome de burnout	71.37	71.00	18 ^a	30.458	-0.134	-0.667

En la tabla 8 se observa los resultados descriptivos para el síndrome de burnout y sus dimensiones, reconociéndose que la escala a nivel total cuenta con una media (*M*) de 71.37 y una desviación estándar (*DE*) de 30.458. Asimismo, respecto a sus dimensiones se identifican los siguientes valores: Agotamiento emocional (*M*=28.49, *DE*=13.983), Despersonalización (*M*=15.43, *DE*=8.040) y Baja realización personal (*M*=27.45, *DE*=10.547). En cuanto a la asimetría y la curtosis se identifican valores dentro de lo estimado para valores aceptables (± 1.5).

Tabla 9

Niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones

Dimensiones / Variable	Bajo		Medio		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Agotamiento emocional	41	27.3	72	48.0	37	24.7
Despersonalización	38	25.3	79	52.7	33	22.0
Baja realización personal	45	30.0	73	48.7	32	21.3
Síndrome de burnout	39	26.0	76	50.7	35	23.3

Para la tabla 9 se identifican los resultados de los niveles del síndrome de burnout y sus dimensiones, donde se visualiza que el síndrome de burnout cuenta con una mayor prevalencia para el nivel medio (50.7%), seguido por el nivel bajo

(26.0%) y alto (23.3%). Mientras que para sus dimensiones también se reconoce una mayor presencia por el nivel moderado de agotamiento emocional (48.0%), despersonalización (52.7%) y baja realización personal (48.7%), sin embargo, a pesar de ello existe un gran porcentaje en el nivel alto en agotamiento emocional (24.7%), despersonalización (22.0%) y baja realización personal (21.3%).

Resultados descriptivos para la administración del tiempo

Tabla 10

Descriptivos de la administración del tiempo y sus dimensiones

Dimensiones / Variable	<i>M</i>	<i>Me</i>	<i>Mdn</i>	<i>DE</i>	Asimetría	Curtosis
Percepción del tiempo	8.83	9.00	11.00	2.42	-0.36	-1.12
Simplificación de procesos	17.56	19.00	23.00	4.83	-0.44	-1.25
Proactividad	6.85	8.00	8.00	2.00	-0.73	-0.70
Organización	16.53	18.00	20 ^a	4.32	-0.91	-0.36
Administración del tiempo	49.77	54.00	54 ^a	12.71	-0.74	-0.93

En la tabla 10 se observan los resultados descriptivos para la administración del tiempo y sus dimensiones, reconociéndose que la escala a nivel total cuenta con una media (*M*) de 49.77 y una desviación estándar (*DE*) de 12.71. Asimismo, respecto a sus dimensiones se identifican los siguientes valores: Percepción del tiempo (*M*=8.83, *DE*=2.42), Simplificación de procesos (*M*=17.56, *DE*=4.83), Proactividad (*M*=6.85, *DE*=2.00), Organización (*M*=16.53, *DE*=4.32). En cuanto a la asimetría y la curtosis se identifican valores dentro de lo estimado para valores aceptables (± 1.5).

Tabla 11*Niveles de administración del tiempo y sus dimensiones*

Dimensiones / Variable	Deficiente		Regular		Eficiente	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Percepción del tiempo	42	28.0	85	56.7	23	15.3
Simplificación de procesos	42	28.0	81	54.0	27	18.0
Proactividad	56	37.3	58	38.7	36	24.0
Organización	45	30.0	80	53.3	25	16.7
Administración del tiempo	38	25.3	77	51.3	35	23.3

Para la tabla 11 se identifican los resultados de los niveles de la administración del tiempo y sus dimensiones, visualizándose que la escala a nivel global mantiene una mayor prevalencia para el nivel regular (51.3%), seguido por el nivel deficiente (25.3%) y el nivel eficiente (23.3%). En cuanto a las dimensiones se registra también una mayor existencia para el nivel regular, tanto para la percepción del tiempo (56.7%), simplificación del proceso (54.0%), proactividad (38.7%) y organización (53.3%).

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de las variables

Tabla 12*Prueba de normalidad del síndrome de burnout y sus dimensiones*

Dimensiones / Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	<i>gl</i>	<i>p</i>
Agotamiento emocional	.115	150	.001
Despersonalización	.096	150	.002
Baja realización personal	.097	150	.001
Síndrome de burnout	.098	150	.001

Respecto a la tabla 12 se observa la prueba de normalidad del síndrome de burnout y sus dimensiones, reconociéndose que la prueba de significancia (*p*) es

menor al .05, lo cual quiere decir que se requiere el uso de estadísticos no paramétricos, puesto que la distribución muestras es no normal.

Tabla 13

Prueba de normalidad administración del tiempo

Dimensiones / Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	p
Percepción del tiempo	.141	150	.001
Simplificación de procesos	.149	150	.001
Proactividad	.224	150	.001
Organización	.187	150	.001
Administración del tiempo	.204	150	.001

Respecto a la tabla 13 se observa la prueba de normalidad para la variable administración del tiempo y sus dimensiones, reconociéndose que la prueba de significancia (p) es menor al .05, lo cual quiere decir que se requiere el uso de estadísticos no paramétricos.

Resultados de comparación para el síndrome de burnout y las variables sociodemográficas

Tabla 14

Comparación del síndrome de burnout y sus dimensiones en función al sexo

Dimensiones / Variable	Sexo	n	Rango promedio	U	p
Agotamiento emocional	Masculino	89	73.91	2573	.588
	Femenino	61	77.82		
Despersonalización	Masculino	89	71.34	2344	.155
	Femenino	61	81.34		
Baja realización personal	Masculino	89	71.49	2358	.172
	Femenino	61	81.34		
Síndrome de burnout	Masculino	89	72.11	2413	.249
	Femenino	61	80.44		

Así mismo, se reconoce que en la tabla 14 el síndrome de burnout y sus dimensiones no cuentan con diferencias en función al sexo.

Tabla 15*Comparación del síndrome de burnout y sus dimensiones en función a la edad*

Dimensiones / Variable	Edad	<i>n</i>	Rango promedio	<i>H</i>	<i>p</i>
Agotamiento emocional	18 a 25 años	29	77.84	0.300	.861
	26 a 30 años	60	73.18		
	31 a 59 años	61	76.66		
Despersonalización	18 a 25 años	29	69.26	0.789	.674
	26 a 30 años	60	76.17		
	31 a 59 años	61	77.81		
Baja realización personal	18 a 25 años	29	72.55	1.826	.401
	26 a 30 años	60	71.08		
	31 a 59 años	61	81.25		
Síndrome de burnout	18 a 25 años	29	72.98	0.475	.789
	26 a 30 años	60	73.73		
	31 a 59 años	61	78.43		

En la tabla 14 se observa la comparación del síndrome de burnout y sus dimensiones en función a la edad, reconociéndose que no se presentan diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en comparación con la edad para el síndrome de burnout y sus dimensiones.

Resultados de comparación para la administración del tiempo y las variables sociodemográficas

Tabla 16

Comparación de la administración del tiempo y sus dimensiones en función al sexo

Dimensiones / Variable	Sexo	<i>n</i>	Rango promedio	<i>U</i>	<i>p</i>
Percepción del tiempo	Masculino	89	73.58	2543.5	.509
	Femenino	61	78.30		
Simplificación de procesos	Masculino	89	71.97	2400	.227
	Femenino	61	80.66		
Proactividad	Masculino	89	76.09	2662	.838
	Femenino	61	74.64		
Organización	Masculino	89	77.66	2522.5	.460
	Femenino	61	72.35		
Administración del tiempo	Masculino	89	73.57	2543	.511
	Femenino	61	78.31		

En la tabla 16 se muestran los resultados de la comparación de la administración del tiempo y sus dimensiones en función al sexo, donde se observa que no existió diferencias significativas para las variables analizadas.

Tabla 17*Comparación de la administración del tiempo y sus dimensiones en función a la edad*

Dimensiones / Variable	Edad	<i>n</i>	Rango promedio	<i>H</i>	<i>p</i>
Percepción del tiempo	18 a 25 años	29	53.76	9.962	.007
	26 a 30 años	60	84.20		
	31 a 59 años	61	77.28		
Simplificación de procesos	18 a 25 años	29	57.22	8.298	.016
	26 a 30 años	60	85.31		
	31 a 59 años	61	74.54		
Proactividad	18 a 25 años	29	57.17	8.474	.014
	26 a 30 años	60	85.15		
	31 a 59 años	61	74.72		
Organización	18 a 25 años	29	59.03	8.378	.015
	26 a 30 años	60	86.46		
	31 a 59 años	61	72.55		
Administración del tiempo	18 a 25 años	29	53.93	10.846	.004
	26 a 30 años	60	86.22		
	31 a 59 años	61	75.21		

En la tabla 17 se muestran los resultados de la comparación de la administración del tiempo y sus dimensiones en función a la edad, observándose que si se presentan diferencias significativas para las variables analizadas.

Resultados de correlación

Tabla 18*Correlación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo*

VARIABLES	Administración del tiempo	
	<i>r_s</i>	-.388**
Síndrome de burnout	<i>p</i>	.001
	<i>n</i>	150

En la tabla 18 se muestran los resultados para el coeficiente de Spearman y la significancia entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo ($r_s = -.388$,

$p < .05$), demostrando que a mayor existencia de síndrome de burnout menor administración del tiempo. Con estos resultados se puede aceptar la existencia de la hipótesis alterna y el rechazo de la nula.

Tabla 19

Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo

Dimensiones		Percepción del tiempo	Simplificación de procesos	Proactividad	Organización
	r_s	-.330**	-.178*	-.340**	-.352**
Agotamiento emocional	p	.001	.029	.001	.001
	n	150	150	150	150
	r_s	-.375**	-.226**	-.361**	-.450**
Despersonalización	p	.001	.005	.001	.001
	n	150	150	150	150
	r_s	-.411**	-.329**	-.445**	-.480**
Baja realización personal	p	.001	.001	.001	.001
	n	150	150	150	150

Por último, para la tabla 19 se observa la existencia de relación inversa y significativa ($p < .05$) entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Respecto a los resultados encontrados, se identifica que para el primer objetivo específico existe relación inversa y de grado débil entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo ($r_s = -.388$, $p < .05$), esto quiere decir que a una mayor presencia de respuestas problemáticas a causa de estrés interpersonal y crónicos generados por características del entorno laboral, van a estar mostrándose junto a una menor manifestación del hábito para organizar y simplificar procesos necesarios para la ejecución de una tarea que le permite gestionar de manera satisfactoria sus actividades en un tiempo prefijado. Esto se explica según lo señalado por Maslach (2009) quien reconoce que la manifestación del síndrome de burnout genera problemáticas en cuanto a la adaptación de las personas dentro de su ambiente laboral, con interferencias respecto a su relaciones con otras personas, su equipo de trabajo, las funciones que realiza o la percepción con la que cuentan para poder percibirse competentes dentro su medio de trabajo; de tal manera que esto viene alternado la ejecución de su hábitos y actividades cotidianas, involucrando una pérdida del tiempo y sobreacumulación de las actividades. Estos resultados mantienen similitud a lo encontrado por Flores (2017) quien reconoció la existencia de relación inversa entre la gestión del tiempo y la ocurrencia del estrés laboral ($r_s = -.514$) en una muestra de trabajadores del área administrativa de una empresa en Moquegua, semejante a lo determinado por Sánchez (2017) quien reconoció la manifestación de una relación inversa de grado fuerte entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en colaboradores del área administrativa de una universidad de Huacho. Para García-Monroy et al. (2017) una mayor presencia del estrés laboral se encontró asociado con un menor manejo del tiempo por parte de los colaboradores de una universidad. Lo mencionado anteriormente se asemeja a los

resultados encontrados, debido a que las manifestaciones del síndrome de burnout producto de la incapacidad de gestión dentro de su medio laboral va a estar desarrollada por una pérdida de hábitos que faciliten la gestión de su tiempo en la realización de sus trabajos pendientes dentro de su tiempo libre, evitando así la sobreacumulación de pendientes dentro de un periodo de productividad laboral, el cual debe ser reconocido como jornadas compensatorias en periodos futuros de menor producción laboral.

En el primer objetivo específico se reconoce que existe una mayor prevalencia para el nivel moderado de síndrome de burnout, el cual se encuentra representado por la mitad de los colaboradores (50.7%), seguido por un cuarto del total representado dentro del nivel bajo (26.0%) y alto (23.3%); así mismo, respecto a sus dimensiones se identifica una mayor presencia para el nivel medio en cuanto al agotamiento emocional (48.0%), la despersonalización (52.7%) y la baja realización personal (48.7%). Esto quiere decir que existe una mayor cantidad de trabajadores que experimentan sensaciones de cansancio, tensión fastidio o irritabilidad luego de su jornada de trabajo o durante, agotamiento antes de acudir al trabajo, agotamiento de todas sus alternativas o habilidades de solución, percepción de culpabilidad, pérdida del placer de otras actividades, dificultades para relacionarse con su equipo de trabajo y las escasas competencias que pueden mantener de forma previa para la ejecución de su trabajo; lo cual puede ser experimentado de manera esporádica ante diferentes situaciones laborales demandantes, mientras que también puede ser controlado con la realización de acciones opuestas que le brinden tranquilidad y bienestar fuera o dentro de su ambiente de trabajo. Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Sánchez (2018) debido a que también reconoció una mayor prevalencia adentro del nivel moderado respecto a la manifestación del síndrome de

burnout en colaboradores de una empresa de Contact Center de Lima; además, para Sánchez (2017) la presencia del síndrome de burnout se encontró representado por la mitad de trabajadores del área administrativa de una empresa en Huacho-Lima con un nivel moderado, lo cual venía afectando diversas áreas de su vida. Sin embargo, también existen resultados distintos a los reportados anteriormente, tal como Robles et al. (2020) demostró la existencia de una mayor presencia para el nivel bajo en cuanto al síndrome de burnout y el nivel moderado en trabajadores manufactureros en la ciudad México; semejante a lo identificado por Marrero (2017), quien reconoció la existencia de una mayor prevalencia en el nivel bajo en trabajadores administrativos de una empresa pública en España. Es importante señalar que uno de los factores explicativos por lo cual se puede evidenciar diferencias y semejanzas en cuanto a otros antecedentes se debe a que el síndrome de burnout se manifiesta dependiendo de las características ambientales de cada empresa y sus propias funciones, así como por la carencia de habilidades de afronte a las demandas medioambientales (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Continuando con el segundo objetivo específico se identificó que la mitad de los colaboradores (51.3%) contaron con una mayor prevalencia para el nivel regular de la administración del tiempo, mientras que alrededor de uno de cada cuatro colaboradores contaron con un nivel deficiente (25.3%) y un nivel eficiente (23.3%); además, en cuanto a sus dimensiones se reconoció en mayor medida un nivel regular y deficiente. Estos resultados demuestran que los colaboradores de la empresa cuentan con una carencia de habilidades para la gestión del tiempo, experimentando un tiempo insuficiente para la ejecución de sus actividades diarias, deficiencia en la priorización de actividades importantes y urgentes, mal manejo de los distractores de su entorno laboral, retraso ante la entrega de actividades e incumplimiento de sus

objetivos trazados. Cabe señalar que lo presentado anteriormente se asemeja a lo identificado por López (2017) quien reportó que el 48% de trabajadores de una empresa en Colombia contaron con un nivel moderado para la gestión del tiempo y el 36% dentro de un nivel bajo; similar a lo determinado por García-Monroy et al. (2017) quienes reconocieron la presencia de una mayor prevalencia respecto al nivel moderado en el manejo del tiempo en trabajadores de una universidad. Además, Sánchez (2017) identificó que uno de cada dos (52.5%) trabajadores contaron con un nivel moderado para la administración del tiempo. Por lo contrario, pero de manera similar a lo manifestado por Mejía et al. (2018) quienes reconocieron un nivel inadecuado del manejo del tiempo libre en colaboradores del área administrativa de una empresa en México, siendo la mitad del total de encuestados (57%) los que experimentaron dificultades para la administración de su tiempo libre, buscando contar con tiempos libres dentro de las jornadas de trabajo. Aguilar (2018) demostró también la existencia de niveles bajos en cuanto a la administración del tiempo en administradores de un hospital en Lima Metropolitana. Flores (2017) en Moquegua demostró la existencia de una mayor cantidad de trabajadores con nivel bajo respecto a la gestión del tiempo durante las jornadas laborales. Estos datos y diferencias se contrastan de manera teórica en base a los postulados de Covey (1996), quien manifiesta que el uso y administración del tiempo se encuentra determinado por diferentes aspectos personales, los cuales van manteniendo una concentración para el cumplimiento de sus labores y pérdida de atención que lo atrasa en su desempeño laboral.

En cuanto a los objetivos comparativos se puede identificar que en los resultados del tercer objetivo específico se observa que no existen diferencias significativas ($p > .05$) al comparar el síndrome de burnout y sus dimensiones en

colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad, demostrándose que tanto los hombres como las mujeres y los trabajadores de diferentes edades no se diferencian en cuanto a sus puntuaciones del síndrome de burnout. Esto se logra entender debido a que las manifestaciones del síndrome de burnout en la muestra analizada la experimentan los diferentes colaboradores de manera uniforme, reconociendo que las demandas ambientales dentro de una empresa van a verse de manera similar respecto a las edades y el sexo. Sin embargo, a pesar de los datos encontrados, estos se diferencian de lo señalado por Saborio e Hidalgo (2015) quienes conciben que la manifestación del síndrome de burnout va a estar experimentándose producto de las condiciones vivenciadas dentro de su entorno laboral, así como también producto de las particularidades de cada empresa y las funciones que se encuentren realizando, de tal manera que la ocurrencia de estrés o tensión dentro de la manifestación de su trabajo va a ser diferenciada producto de la particularidad de cada individuo, contando con predisposición y aspectos de apoyo dentro de los conocidos por parte de los directivos, lo cual incentiva a una diferenciación de las demandas ambientales percibidas como estresantes o aversivas. Según lo determinado por Boada et al. (2004), existen diferentes manifestaciones del estrés según la particularidad de cada colaborador, siendo las mujeres quienes desarrollan mayores sintomatologías emocionales y cognitivas que pueden alterar su estado anímico; mientras que los hombres cuentan con una manifestación motora y autonómica que pueden generar respuestas desagradables, donde ambos se diferencian dependiendo las condiciones de trabajo donde se desempeñen.

Para el cuarto objetivo específico, se identifica que no existen diferencias significativas ($p > .05$) al comparar los puntajes totales de la administración de tiempo

y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo. En función de la edad si se encontraron diferencias estadísticamente significativas, donde el grupo de 26 a 30 años presentaron mayor puntaje, lo cual quiere decir que el nivel de administración del tiempo no se va a diferenciar entre hombres y mujeres, pero si en función de la edad, puesto que dicha variable es considerada respecto a un conjunto de habilidades que desarrolla cada persona dentro de su medio cultural, social y familiar, el cual permite mantener una mejor distribución de su tiempo dentro de una visión a corto y largo plazo que permite fomentar mejores condiciones de trabajo por su cumplimiento satisfactorio, el cual es recompensado a largo plazo con la estabilidad laboral o con mejores alternativas de solución ante futuros eventos estresantes. Sin embargo, a pesar de ello, Mejía et al. (2018) reportaron la existencia de diferencia respecto al uso del tiempo en función del sexo para trabajadores pertenecientes al área administrativa de una empresa mexicana, siendo mayor la diferencia en mujeres a comparación de los varones puesto que cuentan con mejores repertorios desarrollados a lo largo de su manejo del tiempo, representándose como una característica dentro de algunas mujeres. Según lo determinado por Calíbrese (2006) la presencia del uso del tiempo va a estar determinado por aspectos independientes de cualquier sexo o grupo etario, puesto que se concibe como una habilidad que se desarrolla según las condiciones de crianza y las experiencias que han ido formando su manejo del tiempo para poder percibir mejores condiciones personales en cuanto a su satisfacción dentro del medio de trabajo al ejecutar de manera adecuada su tiempo

Para finalizar, dentro del quinto objetivo específico se identifica la existencia de relación significativa ($p < .05$) entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de

trabajo remoto de Lima, lo cual quiere decir que a mayor presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal menor percepción del tiempo, simplificación de procesos, proactividad y organización, esto es debido a que la ocurrencia de las manifestaciones del síndrome de burnout van a estar deteriorando la identificación y valoración de las actividades importantes dentro de su medio laboral, motivo por el cual suelen dejar de lado algunas acciones necesarias que involucren una resolución de sus problemas, motivo por el cual se concentran en realizar su trabajo de manera apresurada ante un breve periodo de tiempo, descuidando en realidad la verdadera administración del tiempo, incrementando los periodos de tensión y estrés laboral. Estos resultados se asemejan a lo expresado por Sánchez (2017) quien también encontró relación significativa para las dimensiones del síndrome de burnout con las dimensiones de la administración del tiempo ($p < .05$) en trabajadores de ingeniería de sistema dentro de una empresa en Lima; sin embargo, también se reconoce relación significativa, así como Flores (2017) señala la existencia de la relación inversa entre el estrés laboral y la gestión del tiempo. Estos resultados se pueden explicar en base a lo postulado por Del Carpio et al. (2020) quienes señalan que los aspectos generados por el síndrome de burnout van a estar deteriorando la salud en los trabajadores de una empresa, siendo así aspectos carentes de habilidades para el manejo del tiempo.

5.2. Conclusiones

En la presente investigación se contó con el objetivo de determinar la relación entre síndrome de burnout y administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima, concluyendo lo siguiente:

1. Para el objetivo general se identificó la existencia de relación significativa con una tendencia inversa y de grado débil ($r_s = -.388$, $p < .05$) entre el

síndrome de burnout y la administración del tiempo, es decir que a mayor presencia de síndrome de burnout menor administración del tiempo.

2. En el primer objetivo específico se reconoce que existe una mayor prevalencia para el nivel moderado de síndrome de burnout (50.7%), seguido por el nivel bajo (26.0%) y el alto (23.3%); así mismo, respecto a sus dimensiones se identifica una mayor presencia para el nivel medio en cuanto al agotamiento emocional (48.0%), la despersonalización (52.7%) y la baja realización personal (48.7%).
3. Respecto al segundo objetivo específico se identificó que el 51.3% de colaboradores contaron con una mayor prevalencia para el nivel regular de la administración del tiempo, seguido por el 25.3% en el nivel deficiente y el 23.3% en un nivel eficiente; además, en cuanto a sus dimensiones se reconoció en mayor medida un nivel regular.
4. En el tercer objetivo específico se reconoció que no existieron diferencias significativas ($p > .05$) al comparar el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad, demostrándose que tanto los hombres como las mujeres y los trabajadores de diferentes edades no se diferenciaron en cuanto a sus puntuaciones del síndrome de burnout.
5. Para el cuarto objetivo específico, se identifica que no existe diferencias significativas ($p > .05$) al comparar la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo, según edad se presentan diferencias estadísticamente significativas, a favor del grupo de 20 a 30 años. Esto quiere decir que el

nivel de administración del tiempo no se va a diferenciar entre hombres, mujeres, pero en si en los colaboradores de 20 a 30 años.

6. Por último, para el quinto objetivo específico se identificó la existencia de relación significativa ($p < .05$) entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima. Esto quiere decir que a mayor presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal menor percepción del tiempo, simplificación de procesos, proactividad y organización.

5.3. Recomendaciones

- Informar a los directivos en los niveles encontrados respecto al síndrome de burnout, orientando en la importancia de poder desarrollar estrategias de intervención para la reducción del síndrome de burnout en niveles altos y moderados.
- Orientar a los directivos en la implementación de talleres que optimicen la gestión del tiempo mediante un programa de entrenamiento comportamental sobre la jerarquización y administración de sus actividades mediante el monitoreo, procedimientos de moldeamiento y mantenimiento, así como su retroalimentación final.
- Orientar a futuros investigadores en la ejecución de estudios con las variables síndrome de burnout y administración del tiempo en colaboradores que se encuentren realizando trabajo remoto de distintas empresas de Lima, priorizando diferentes variables sociodemográficas que cuenten con mayor explicación respecto a sus diferenciaciones.

- Incentivar la ejecución de nuevos estudios con diferente metodología de investigación, tal como el explicativo, el cual permita reconocer la influencia del síndrome de burnout sobre la cultura organizacional, utilizando el coeficiente de regresión para su análisis.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/ organizacional: un enfoque aplicado*. Wadsworth.
- Acuña-Hormazabal, A., Mendoza-Llanos, R. y Pons-Peregort, O. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales*, 37(5), 104-112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>
- Aguilar, F. (2018). *Influencia de la motivación en el rendimiento laboral del personal de la empresa Inversiones Leña y Sabor S.A.C, Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la VEGA]. Repositorio institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3651>
- Alarcón, J., Vaz, F. y Guisado, J. (2001). Análisis del síndrome de burnout: psicopatología, estilos de afrontamiento y clima social. *Revista de Psiquiatría Facultad de Medicina Barna*, 28(1), 358-381. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2889186>
- Alfredo, D. (2017). La gestión del tiempo como factor clave en las habilidades directivas aplicadas al sector turístico. *Revista de Investigaciones Turísticas*, 15(1), 26-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6067852>
- Allen, D. (2009). *Organízate con eficacia: máxima productividad personal sin estrés*. Empresa Activa.
- Aranda, C. (2006). Diferencias por sexo, Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 15(1), 1-7. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-14292006000200002

- Barraca, J. (2010). Aplicación de la activación conductual en un paciente con sintomatología depresiva. *Clínica y Salud*, 21(2), 183-197. <https://www.redalyc.org/pdf/1806/180615543007.pdf>
- Barraca, J. (2014). *Técnicas de modificación de conducta: una guía para su puesta en práctica*. Editorial Síntesis.
- Benavides, A., Moreno, B., Garrosa, E. y González, J. (2002). La evaluación específica del síndrome de burnout en psicólogos: El Inventario de burnout de psicólogos. *Clínica y Salud*, 13(3), 257-283. <https://journals.copmadrid.org/clysa/art/36660e59856b4de58a219bcf4e27eba3>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Boada, J., Vallejo, R. y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131. <https://www.psicothema.com/pdf/1171.pdf>
- Calíbrese, G. (2006). Impacto del estrés laboral en el anestesiólogo. *Revista Colombiana de Anestesiología*, 34(2), 233-240. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-33472006000400003
- Catanese, M. (2009). *Administración eficaz del tiempo en una empresa de publicidad para exteriores* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. <http://159.90.80.55/tesis/000149847.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw Hill Interamericana.
- Cicchetti, D. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4), 284-290. <https://psycnet.apa.org/record/1995-15835-001>

- Cladellas, R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intangible Capital*, 4(4), 237-254. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/6957/cladellas.pdf>
- Compañía Global Impact Cigna (2019). *Síndrome de burnout: qué es y cómo prevenirlo*. <https://www.cignasalud.es/biblioteca-de-salud/sindrome-de-burnout-que-es-y-como-prevenirlo>
- Covey, S. (1996). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Paidós.
- Cruzado, M. (2017). *Relación de la administración del tiempo y la productividad laboral en la municipalidad distrital de Mancos* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11955>
- Del Carpio, A., Muñoz, L., Díaz, B., Rodríguez, A. Mendoza, G. y Málaga, G. (2020). Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar. *Revista Peruana de Medicina Salud Pública*, 37(3), 589-590. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000300589
- Drucker, P. (1999). *El gran poder de las pequeñas ideas*. Editorial Sudamericana.
- Farber, B. (1983). *Stress and burnout in the Human Service Professions*. Pergamon Press.
- Farquharson, B., Bell, C., Johnston, D., Jones, M., Schofield, P., Allan, J., Ricketts, I., Morrison, K., & Johnston, M. (2013). Nursing stress and patient care: Real-time investigation of the effect of nursing tasks and demands on psychological stress, physiological stress, and job performance. *Study protocol. Journal of Advanced Nursing*, 69(3), 2327-2335. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23387943/>

- Flores, E. (2017). *Relación de la gestión del tiempo y estrés laboral en el personal de la sede administrativa de la gerencia regional de salud Moquegua, enero 2017* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20453>
- Galicia, V. (2006). *La administración del tiempo y sus implicaciones en el desarrollo de las tesis de grado caso: Sepi Esca Unidad Santo Tomás* [Tesis de posgrado, Universidad de Santo Tomas]. Repositorio Institucional UST. <http://studylib.es/doc/3548966/2005-galicia-admon-del-tiempo-y-sus-implicaciones>
- García, M. (2009). *Desarrollo de la habilidad de administración del tiempo en directivas del primer nivel del MITRANS* [Tesis de posgrado, Universidad Central de Ecuador]. Repositorio Institucional UCE. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1638/1/TFLACSO2009MGR.pdf>
- García-Monroy, A., Martínez, L. y Linares, E. (2017). Como afecta el estrés del docente en el desempeño académico del estudiante deUPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7), 25-29. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/661/757>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Editorial Síntesis.
- Gómez, J. (2010). *Las claves de una organización eficiente*. Editorial Biblios.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill Education.
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A., y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada

y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1151-1169.
<https://doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>

López, K. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral para la satisfacción de trabajadores y clientes – cooperativa de ahorro y crédito Cabanillas Mañazo – 2015* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional UNAP.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5429/Lopez_Coila_Lourdes.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Marcillo, N. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí* [Tesis doctoral, Universidad Peruana Antenor Orrego]. Repositorio institucional UPAO.
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf

Marrero, S. (2017). *El Síndrome de burnout en el equipo de salud de Centro Obstétrico del Hospital San Vicente de Paúl y la relación con la calidad de atención, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Institucional UTN.
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/8225/1/PG%20649%20TESIS.pdf>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.

- Mejía, C., Torres-Riveros, G., Chacón, J., Morales-Concha, L., López, C., Taípe-Guilln, T., Ajahuana, C. y Verastegui-Díaz, A. (2018). Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: Causas y posibles consecuencias. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 20-27. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n1/1132-6255-medtra-28-01-20.pdf>
- Millan, A. y D'Aubeterre, M. (2012). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-DS en una muestra cultiocupacional venezolana. *Revista de Psicología*, 30(1), 103-128. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472012000100005&script=sci_abstract
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *MTPE: Trabaja Perú contribuirá con la generación de más de 220 mil empleos temporales para reactivar economía*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/187282-mtpe-trabaja-peru-contribuira-con-la-generacion-de-mas-de-220-mil-empleos-temporales-para-reactivar-economia>
- Moreno, B. y Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. En M. A. Simón (Eds). *Psicología de la salud* (pp. 739-764). Biblioteca Nueva.
- Morieux, Y. (2013). *Seis reglas para simplificar el trabajo a medida que se vuelve más complejo*. TED Conferences LLC.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020. América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado"*. <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

- Organización Panamericana de la Salud. (2019). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es
- Pease, G., Beresford, B. y Walker, L. (2014). *Desarrollo del capital humano*. Wiley.
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A. y Barahona, L. (2011). Estrés, ansiedad y depresión en magistrados de Lima, Perú. *Rev Perú Med Exp Salud Publica*, 28(4), 581-588. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1726-46342011000400002
- Pereda, F., López, T. y González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba. *Intangible Capital*, 10(3), 528-561.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. The Free Press.
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo SQT. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125.
<https://upcommons.upc.edu/handle/2099/16106>
- Recuerda, A., Juárez, D., Sempere, F. y Rodríguez, A. (2012). La gestión del tiempo como habilidad directiva. *Empresas: Investigación y Pensamiento Crítico*, 1(7), 1-25. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2012/10/Gestion-de-tiempo.pdf>
- Robinson, A. y Schroeder, D. (2014). *La organización conducida por ideas*. Berrett-Koehler.
- Robles, C., Alviter, L. y Martínez, E. (2020). Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid-19. *Revista*

Venezolana de Gerencia, 25(4), 115-130.

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35180>

Rodríguez, M. (2011). *Administración del tiempo*. El Manual Moderno.

Saborio, L. e Hidalgo, L. (2015). Revisión bibliográfica: síndrome de burnout. *Medicina*

Legal de Costa Rica, 32(1), 1-6.

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-

00152015000100014

Sánchez, L. (2017). *Administración del tiempo y síndrome de burnout en los*

colaboradores de la facultad de educación de la Universidad Nacional José

Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho, 2017 [Tesis de pregrado,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8535>

Sánchez, L. (2018). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en trabajadores de*

Contact Center de la ciudad de Lima [Tesis de pregrado, Universidad San Martín

de Porres]. Repositorio Institucional USMP.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4051/sanchez_

[mlg.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4051/sanchez_mlg.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Vásquez, J. (2020). *Propiedades psicométricas del inventario burnout de Maslach en*

colaboradores de una empresa paraestatal de Trujillo [Tesis doctoral,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1>

[squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46900/V%C3%A1squez_MJC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vásquez, M. (2012). *Modelo de gestión organizacional para mejorar la productividad*

laboral en los colegios de la zona Sur de Manabí [Tesis doctoral, Universidad

Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO.

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/796>

Vásquez, R. (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo. Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo*. Editorial Virgo.

Zubin, J., & Spring, B. (1977). Vulnerability: A new view of schizophrenia. *Journal of Abnormal Psychology*, 86(3), 103-126. <https://psycnet.apa.org/record/1978-31904-001>

ANEXOS

ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Ha: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima</p>	<p>Síndrome de burnout Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Describir el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima. 2. Describir la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima. 3. Comparar el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad. 4. Comparar la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad. 5. Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existen diferencias significativas al comparar el síndrome de burnout y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad.</p> <p>Existen diferencias significativas al comparar la administración de tiempo y sus dimensiones en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima en función del sexo y edad.</p> <p>Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de trabajo remoto de Lima.</p>	<p>Administración del tiempo Percepción del tiempo Simplificación de procesos Proactividad Organización</p>

ANEXO 02
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)
Maslach y Jackson (1981)

Instrucciones

A continuación, se podrá encontrar con una serie de preguntas que identifican su forma de actuar, sentir y comportarse en determinadas situaciones de trabajo, por favor indique una sola respuesta por pregunta y recuerde que no existe respuesta buena ni mala, solo la forma como nos comportamos ante determinadas situaciones.

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

	Ítems	0	1	2	3	4	5	6
1)	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2)	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío							
3)	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4)	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5)	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6)	Siento que trabajar al día con la gente me cansa							
7)	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8)	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9)	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							
10)	Siento que me he hecho más duro con la gente							
11)	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12)	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13)	Me siento frustrado en mi trabajo							

14)	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo								
15)	Siento que realmente no me importa lo que ocurra en mi trabajo								
16)	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
17)	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								
18)	Me siento después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								
19)	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
20)	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
21)	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								
22)	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas								

CUESTIONARIO DE ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Cruzado (2017)

Instrucción

El presente cuestionario tiene como objetivo recabar información de manera confidencial y anónima, por lo que se solicita a usted responder con sinceridad a los enunciados que encuentra a continuación, marcando con un aspa (X), la respuesta que usted considere correcta.

Siempre (S)	A veces (AV)	Nunca (N)
3	2	1

	Ítems	Opciones de respuesta		
		S	AV	N
Percepción del tiempo				
01	Le alcanza el tiempo para culminar todas sus tareas en el día	3	2	1
02	Es consciente de las actividades a las que destina su tiempo	3	2	1
03	Establece plazos para realizar las tareas y posteriormente las cumple	3	2	1
04	Evita las interrupciones	3	2	1
Simplificación De Procesos				
05	Maneja gran volumen de trabajo	3	2	1
06	Podría manejar un incremento de trabajo	3	2	1
07	Evita aplazar el cumplimiento de tareas	3	2	1
08	Finaliza las tareas, evitando dejarlas a medias	3	2	1
09	Refuta el método de trabajo de sus superiores cuando lo cree necesario	3	2	1
10	Sabe priorizar tareas	3	2	1
11	Aborda las tareas en orden, según su importancia	3	2	1
12	Distingue entre tareas urgentes e importantes	3	2	1
Proactividad				
13	Busca variedad de soluciones	3	2	1
14	Suele anticipar y realizar previsiones	3	2	1

15	Toma decisiones acertadas con facilidad	3	2	1
ORGANIZACIÓN				
16	Tiene buena relación con sus compañeros de trabajo	3	2	1
17	Su comunicación es efectiva para transmitir lo deseado	3	2	1
18	Cumple objetivos a corto plazo	3	2	1
19	Se siente a gusto trabajando en equipo	3	2	1
20	Sus compañeros de trabajos están comprometidos a hacer un trabajo de calidad	3	2	1
21	Se siente capaz de delegar funciones cuando trabaja en equipo	3	2	1
22	La supervisión en los equipos de trabajo es adecuada	3	2	1

**ANEXO 03
FORMATOS DE AUTORIZACION DE PUBLICACIÓN.**



Declaración de Revisión de Estilo

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Brigith Eva Anhuaman Tintaya		
DNI:	48130498	Teléfono:	932490241
E-Mail:	brieva1219@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
<input type="checkbox"/>	Informe de Suficiencia Profesional		
<input type="checkbox"/>	Trabajo académico (Bachiller)		
Título:	"Síndrome de burnout y administración del Tiempo en colaboradores bajo la modalidad de Trabajo remoto de Lima"		
Asesor:	Jennifer Fiorella Yucra Camposano		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Psicología
Declaratoria			
<p>Declaro que he hecho la revisión y corrección de estilo del presente trabajo: Tesis / Informe de Suficiencia Profesional / Trabajo considerando lo señalado en la <i>Guía de presentación de:</i> Tesis, Informe de suficiencia profesional, Trabajo académico de la Universidad Autónoma del Perú y del Manual de Estilo de la APA, versión 6ta. en inglés y 3ra en español.</p> <p>Asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente que este compromiso de fidelidad del mi Tesis / Informe de Suficiencia Profesional / Trabajo académico tiene connotaciones académicas y éticas.</p> <p>En caso de incumplimiento de esta declaración, se somete a lo dispuesto en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Autónoma del Perú.</p>			



 Firma

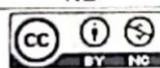
28/03/22

 Fecha

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Brigith Eva Anhuaman Tinkaya		
DNI:	48130498	Teléfono:	932490241
E-Mail:	brieva1219@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
<input type="checkbox"/>	Informe de Suficiencia Profesional		
<input type="checkbox"/>	Trabajo académico (Bachiller)		
Título:	Síndrome de burnout y Administración del tiempo en colaboradores bajo la modalidad de Trabajo remoto de Lima		
Asesor:	Jennifer Fiorella Yucra Campesano		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Tesis / Informe de Suficiencia Profesional / Trabajo académico en el Repositorio Digital de la Universidad Autónoma del Perú. Con esta autorización de, otorgo a la Universidad Autónoma del Perú una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Tesis / Informe de Suficiencia Profesional / Trabajo académico, en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la Universidad Autónoma del Perú, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha Tesis / Informe de Suficiencia Profesional / Trabajo académico, no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Autónoma del Perú consignará el nombre del(los) autor(es) y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p>			
<p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p>			
<input checked="" type="checkbox"/>	Autorizo que se deposite inmediatamente. Acceso abierto, se publica el archivo a texto completo.		
<input type="checkbox"/>	Autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa): Acceso con periodo de embargo, el autor solicita que - por razones de publicación en otro medio académico de algún artículo de investigación (derivado del trabajo de investigación)- se otorgue un periodo de embargo de posterior publicación de la obra no mayor a 6 meses.		
<input type="checkbox"/>	Autorizo acceso restringido, se publica el resumen del trabajo de investigación y se restringe el acceso al texto completo por un periodo de 12 meses. Al elegir la opción de restringido, debe justificarlo en base al artículo 07, inciso (e) "Políticas de publicación" del Reglamento de Publicaciones.		

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su Tesis / Informe de Suficiencia Profesional / Trabajo académico, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan su autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
X	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento Compartir Igual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento Sin Obra Derivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento No Comercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento No Comercial Compartir Igual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


 Firma

28/03/22
 Fecha